



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la  
Provincia de Huaral, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Javier Francisco Olórtegui Luna (ORCID: 0000-0001-6518-8102)

ASESOR:

Mg. Víctor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

A mi madre Gertrudis por ser la inspiración en cada uno de mis logros personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por cuidarme y guiarme en cada paso de mi vida personal y profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Y también a las personas que me asesoraron en mi investigación.

.

## Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OLÓRTEGUI LUNA, JAVIER FRANCISCO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019**

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 12:30 m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Victor Abdel Rojas Santillan

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Javier Francisco Olórtogui Luna estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con sede en Lima Norte, identificado con DNI N°16022660, respectivamente, con la tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de enero del 2020

---

Javier Francisco Olórtogui Luna  
DNI N°16022660

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

La presente investigación consta de diversos apartados, los cuales se describen a continuación:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, los métodos y técnicas utilizadas, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los resultados obtenidos son de valioso aporte para el logro de la calidad educativa en la Región y en nuestro país.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

El autor

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Descripción de resultados	23
3.2. Resultados inferenciales	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
Referencias	45
Anexos	

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión administrativa.	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral-	28
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa	29
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral	30
Tabla 5. Juicio de expertos para el instrumento sobre gestión administrativa.	20
Tabla 6. Juicio de expertos para el instrumento sobre satisfacción laboral.	31
Tabla 7. Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre gestión administrativa.	21
Tabla 8. Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre satisfacción laboral.	21
Tabla 9. Niveles de la gestión administrativa.	34
Tabla 10. Niveles de la planeación en instituciones educativas de la Provincia de Huaral	35
Tabla 11. Niveles de la organización.	25
Tabla 12. Niveles de la Dirección en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.	26
Tabla 13. Niveles del Control en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.	27
Tabla 14. Niveles de la satisfacción laboral.	28
Tabla 15. Niveles de las Condiciones de trabajo.	29
Tabla 16. Niveles de las oportunidades de promoción.	30
Tabla 17. Niveles del reconocimiento.	31
Tabla 18. Niveles de compensación.	32
Tabla 19. Nivel de correlación para las variables.	44
Tabla 20. Nivel de correlación para planeación y satisfacción laboral.	45
Tabla 21. Nivel de correlación para organización y satisfacción laboral.	46
Tabla 22. Nivel de correlación para dirección y satisfacción laboral.	36
Tabla 23. Nivel de correlación para control y satisfacción laboral.	37



## **Índice de figuras**

Figura 1. Porcentajes sobre gestión administración.	23
Figura 2. Porcentajes sobre planeación.	35
Figura 3. Porcentajes sobre organización.	36
Figura 4. Porcentajes sobre dirección.	37
Figura 5. Porcentajes sobre control.	38
Figura 6. Porcentajes sobre satisfacción laboral.	39
Figura 7. Porcentajes sobre condiciones de trabajo.	40
Figura 8. Porcentajes sobre oportunidades de promoción.	41
Figura 9. Porcentajes sobre reconocimiento.	42
Figura 10. Porcentajes sobre compensación.	43

## **Resumen**

Esta investigación que fue titulada Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019, ha tenido como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

En cuanto al estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, bajo la aplicación del método hipotético deductivo y con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 64 docentes de las instituciones educativas de la Provincia de Huaral. La muestra fue de tipo censal. La recolección de datos se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario conformado por 20 ítems y una escala tipo Likert. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Luego de procesar los datos de la muestra se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzó un valor alto de correlación con una significancia menor a la esperada.

***Palabras clave:*** Gestión Administrativa, Satisfacción Laboral, Gestión Laboral.

## **Abstract**

This research, which was titled Administrative management and job satisfaction in two educational institutions of the Province of Huaral, 2019, has had as its main objective to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in teachers of two educational institutions in the Province of Huaral.

As for the study, it was of the basic type, correlational level, quantitative approach, under the application of the deductive hypothetical method and with a non-experimental design. The population was made up of 64 teachers from the educational institutions of the Province of Huaral. The sample was of census type. Data collection was carried out through the survey technique, applying the questionnaire consisting of 20 items and a Likert scale. Both instruments were validated by experts and submitted to the Cronbach Alpha reliability test.

After processing the sample data, it was concluded that there is a significant relationship between administrative management and job satisfaction in teachers of two educational institutions in the Province of Huaral, 2019. As for the correlation coefficient, it reached a high value of correlation with a significance less than expected.

**Keywords:** Administrative Management, Job Satisfaction, Labor Management.

## **I. Introducción**

A lo largo de la historia las organizaciones educativas han sufrido innovaciones en cuanto a los enfoques que desarrollan como parte de la gestión y la administración. Estos cambios han tomado como base los cimientos teóricos y prácticos de la administración propuesta por Fayol hasta los fundamentos modernos de la gestión administrativa. Esta última, se caracteriza por que brinda una vital importancia al factor humano y dentro de ello a la satisfacción que pueden demostrar los empleados en el desempeño de sus actividades (Cepal, 2018). En el contexto actual, el bienestar del empleado se ha convertido en una estrategia organizacional productiva y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se convierte en una fuente de información imprescindible para la gestión institucional. En este sentido, el logro de la eficiencia y de la eficacia de los trabajadores se verá afectado en la medida de que se cuente con un personal altamente insatisfecho con su labor o con alguno de los factores que forman parte de su estructura organizacional. sobre este tema en particular se conoce por ejemplo que el 57,2% de los españoles demuestran un alto nivel de insatisfacción en su centro de labores, la insatisfacción en el sector educativo docente alcanza un 32,7%, sobre todo en el género femenino donde está por encima de los 39,3% que dista del 28,6% del género masculino (Sánchez, Fuentes & Artacho, 2018). Estas cifras nos permiten evidenciar el problema existente en cuanto a laborar satisfactoriamente en cuanto a los empleados del sector educativo que en algunos países generan deficiencias en los logros educativos de los estudiantes y de las políticas de Estado.

En el Perú, desde tiempos muy remotos hemos sido testigos de los interminables problemas que se han generado en el sector educativo. Todos ellos se han generado debido a la insatisfacción que expresan los docentes de los diversos niveles educativos. Las políticas educativas en cuanto al modelo de gestión que se han impuesto en cada gobierno terminaron por crear una competencia desleal entre la educación pública y la educación privada. Según el Minedu (2018) El Perú tiene un promedio de 560,000 profesores laborando en distintos centros educativos de los cuales 210,000 ejercen su profesión en colegios privados y 350,000 profesores en colegios estatales y el 80% de docentes se encuentra laborando en la zona urbana y el 20% en zonas rurales. Estas cifras nos demuestran que la profesión docente es quizá la que mayor número de profesionales tiene en desempeño de sus funciones. Sin embargo, son los que menor atención de sus demandas tienen por parte del Estado. La insatisfacción que expresa el docente peruano no solo está en el aspecto económico de su

remuneración, sino que, también abarca las deficiencias que existen en cuanto a la existencia de materiales educativos, infraestructura, apoyo de los directivos, capacitaciones y actualizaciones, entre otros aspectos. La falta de atención a estas demandas del docente, han convertido al sector educativo en uno de los sectores que requiere de una gestión administrativa eficiente que, si bien no puede atender las demandas económicas, pero que fácilmente puede atender las demandas de mejora de sus condiciones laborales en los diferentes centros educativos. Al respecto, Cuenca & Carrillo (2017) sustenta que es trascendental no perder de vista las conmociones y afectos que conforman las actitudes y percepciones de los profesores, como componentes fundamentales a considerar y acrecentar, ya que, desinteresarnos por las demandas de los docentes podría significar el fracaso en el éxito de los objetivos educativos, ya que, el logro de la calidad educativa depende directamente de la motivación de los profesores.

En la provincia de Huaral, los profesores del nivel secundario han identificado una secuencia de inconvenientes que el docente debe lidiar día a día, como, por ejemplo, la dificultad de impartir clases a los jóvenes de hoy, se suma a ello la falta de apoyo de padres de familias, inclusive a la dirección educativa, horarios dificultosos de formalizar, las tutorías de clases dificultosas, poco material de soporte, bajos sueldos, entre otros. Todos estos inconvenientes, siendo más que un plan, es un hecho, producen una vivencia poco atractiva, y que los guía a una insatisfacción, que generará un bajo nivel de logros educativos, y sobre todo afectará a los estudiantes debido a que los docentes acuden a sus labores demostrando desmotivación. Es una necesidad que el docente comprenda que es primordial que el empleado tenga una relación amable que pueda que se identifique con el organismo educativo, de tal forma la eficiencia y producción será mejor; los empleados satisfechos y productivos apoyarán a cumplir los objetivos de los organismos. Dentro de las políticas educativas que se han implementado a nivel institucional, es evidente que para las autoridades el mejor estímulo y nerviosismo es saber cuánto pueden obtener sus profesores, sin importar el capital humano, de tal manera que debiera ser más sobresaliente saber cuan satisfecho se puede sentir el profesor con el papel que juega como empleado y priorizar una gestión administrativa que se oriente a conocer cuáles son las necesidades no solo del estudiante sino, también de los docentes.

Toda esta problemática ha puesto de manifiesto la necesidad de poder llevar a cabo una investigación que pueda responder a ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral? Debido a que con ello podremos conocer los aspectos fundamentales de esta problemática y proponer soluciones que faciliten superar los inconvenientes que enfrenta el sector educativo peruano.

Para una mejor comprensión de las delimitaciones contextuales de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se ha revisado investigaciones previas, identificando dentro de las más importantes a López y Villacís (2018) los que investigaron sobre Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal y concluye que el ambiente laboral de la Institución es positivo-medio y los colaboradores se sienten solo en un 50% satisfecho. González (2018) en su investigación acerca el Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional y señalo que un porcentaje más alto de satisfacción se observó en el colegio laico, mientras que en los religiosos fueron los que presentaron un porciento más bajo de satisfacción. Flores (2017) en su investigación sobre Gestión administrativa y su efectividad en las labores docentes donde los directivos de las instituciones requieren de un entrenamiento teórico-metodológico que permita vincular la gestión administrativa mediante un proceso de reflexión que se requiere de una mente inquisitiva capaz de visualizar y diseñar los cambios adecuados.

Enríquez y Calderón (2017) en su artículo sobre el Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela donde llega a la conclusión que en general los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen falencias en la comunicación con las autoridades. Rodríguez (2017) realizó un estudio sobre Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios donde se demostró una correlación positiva altamente significativa entre las variables, obteniendo ( $r = .708$ ,  $p = .000$ ) y los docentes que laboran en tres colegios se mostraron muy satisfechos en las instituciones que trabajan y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional de las mismas. Ambas variables están significativamente correlacionadas. Se han identificado algunos artículos científicos como el de Facés y Herrera (2017) titulado La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. Donde los datos arrojados fueron que el 60.5% de los profesores manifiestan estar satisfechos laboralmente, por otro lado, el 18.9% insatisfecho, y el 20.6%

en el punto medio. Bedoya, Carrillo, Sereviche y Espinosa (2017) en su artículo sobre Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, donde se indicó que la mayoría de los profesores estudiados fueron de sexo masculino y que estos cumplen con sus actividades dentro de la entidad escolar. Malander (2016) en su artículo titulado Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes logrado concluir que el goce en el trabajador influye positivamente dentro del síndrome de burnout.

En cuanto a los artículos científicos internacionales el autor García (2018) realizó un estudio sobre School management and educational quality. Concluyendo que el alcanzar el conocimiento íntegro es considerado uno de los múltiples retos a los que se enfrentan las sociedades educativas en la actualidad, lo cual exige hacer énfasis en la formación de los infantes, adolescentes, jóvenes y adultos que aspiran a una calidad de vida mejor. De igual forma, Albán y Lara (2016) realizaron un artículo denominado Impact of administrative management on job satisfaction of workers of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Pedro Vicente canton. Llegaron a la conclusión que se ejecuta una planificación para capacitar al personal del instituto y así poder lograr un óptimo desempeño laboral y satisfacción entre ellos. Así también, Güell (2015) en su investigación sobre Administrative management and job satisfaction. En cuanto al estudio realizado concluye que los profesores han sido capaces de cumplir con todos sus propósitos dentro del campo laboral, y que en base a ello se han sentido satisfechos por brindar una enseñanza al estudiante.

Por otro lado, Márquez (2015) en su artículo denominado Analysis of job satisfaction and Burnout syndrome in teachers of a higher education institution in the City Juarez. Como resultado se pretende saber los elementos que aportan en el crecimiento del síndrome de burnout y satisfacción laboral, basada en los elementos ergoambientales y sociocultural en los docentes del instituto para así poder tener el aprendizaje para un correcto crecimiento en la vida laboral de los profesores y así subir el grado de capacidad del instituto. Asimismo, Vásquez (2015) en su artículo titulado Relationship between labor satisfaction, the psychological contract, the type of linking and antiquity: evidences in higher education. Concluyó que los resultados evidencian que se presenta una correlación entre satisfacción laboral y el tipo de vinculación, y que no se presenta una correlación entre la satisfacción laboral con la antigüedad ni entre el contrato psicológico con la vinculación, de igual forma,

no se presenta una correlación entre la antigüedad y la satisfacción laboral. Estos resultados aportan a indagaciones encaminadas a estudiar la conducta de las variables que dañan el grado de satisfacción en los profesores.

También se revisaron trabajos previos nacionales, dentro de ellos está el estudio de Mateo (2017) titulado Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas y logro concluir que se presenta una correlación positiva entre las variables. Palomares (2017) en su estudio sobre Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en una UGEL pudo concluir que se presenta una correlación significativa y alta, arrojando ( $Rho = 0,843$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) entre las variables. También, León (2017) realizó una investigación acerca Gestión administrativa y satisfacción laboral docente llegando a la conclusión que ambas variables se relacionan considerablemente en base a su investigación realizada, teniendo resultados muy positivos. Castañeda y Vásquez (2016) realizaron una investigación titulada La Gestión Administrativa y su Relación con el Nivel de Satisfacción de los Estudiantes, donde se ha identificado una relación de nivel alto entre las variables estudiadas con una significancia de  $p: ,001$ . De igual forma, Puentes (2015) en su estudio sobre Gestión de calidad y su relación con la Satisfacción laboral docente. Obteniendo como resultado que ambas variables se vinculan considerablemente arrojando 0.899, estableciéndose en el grado alto y positivo. No obstante, en las pruebas de hipótesis realizadas, la estadística fue de 11.675, muy alto a los tabulares de 2.042 y 2.750; pudiendo así rechazar nuestra hipótesis nula ( $H_0$ ) y poder aceptar la hipótesis de indagación alterna ( $H_1$ ), a un grado de confiabilidad de 95% y 99% considerablemente.

Durán (2019) en su artículo Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas descubriendo que el grado de relación entre Gestión del conocimiento y Satisfacción laboral en docentes de los organismos educativos del nivel Inicial es positiva, según la prueba de  $Z_c$  que fue de 3,42 aceptándose la hipótesis alterna ( $H_i$ ), la frecuencia de Gestión del conocimiento es Casi siempre, según el 44% de los docentes; mientras que, la frecuencia de Satisfacción laboral es de vez en cuando, según el 40% de los docentes encuestados. De igual forma, Charry (2017) en su artículo titulado La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional encontró datos que evidencian la presencia de una relación considerable positiva muy fuerte de  $r = 0.959$  entre las variables a nivel del 0.01 y una posibilidad de falla menor al 5.0%. con una correlación de 3.48.



También, Caján (2016) en su artículo Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes encontrando que para la dimensión puesto de trabajo el 58% de docentes muestran indiferencia para la gestión institucional actual y que repercute en el desarrollo funcional del docente.

Los artículos científicos nacionales lo encabezan Maza (2018) con su estudio sobre Administrative management and job satisfaction in workers of the Office of Administration of SENACE - 2018. Concluyendo que la gestión administrativa tiene una correlación positiva muy alta ( $Rho = ,953$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral en los empleados de la Oficina de Administración del Senace. Otro autor es Nobario (2018) Student satisfaction of quality of educational service in training professional of the technical careers of low and high demand. Llegando a la conclusión que de acuerdo a la investigación realizada se encuentra que las mismas tendencias se dan en todas las dimensiones de la satisfacción estudiantil de la calidad de los servicios educativos, tanto cuando se considera a los alumnos separados por el sexo o por grupos de edad. Esta semejanza en los datos obtenidos refleja los elementos significativos de tener un Sistema de Gestión de la Calidad como la ISO 9001 versión 2008 ó 2015, la cual apoya al sustento de una educación de calidad que la ley de educación exige.

Por otro lado, Anahua (2018) en su artículo titulado Educational management and commitment labor in the regional sectorial directorate of education of tacna, 2017. Se concluye que se presenta una relación positiva y moderada ( $Rho$  de Spearman = 0,396 y valor de  $p = 0,004$ ) entre la gestión educativa y el compromiso laboral; de forma similar entre la gestión pedagógica y el compromiso laboral ( $Rho$  de Spearman = 0,395 y valor de  $p = 0,004$ ), entre la gestión institucional y el compromiso laboral ( $Rho$  de Spearman = 0,351 y valor de  $p = 0,011$ ), entre la gestión administrativa y el compromiso laboral ( $Rho$  de Spearman = 0,523 y valor de  $p = 0,000$ ); mientras que no se presenta una relación entre la gestión comunitaria y el compromiso laboral ( $Rho$  de Spearman = 0,199 y valor de  $p = 0,156$ ). Así mismo, Corcino (2017) Labor satisfaction in workers administratives of the management unit local education - sihuas, 2017. Concluyendo que el grado de satisfacción laboral del empleador de la UGEL, el 47,3% se halla en un grado regular y el 52,2% de grado parcial insatisfacción. Por ultimo se tiene al autor Zapata (2015) en su artículo Satisfaction in the work of the directors of the schools of the urbanization "santa rosa" of sullana. Llegó a

la conclusión que referente a la variable realización profesional los directivos evidencian goce en un porcentaje promedio de muy satisfecho de 31,7 % y un porcentaje de 53,3 % de satisfecho.

Ha sido de gran importancia establecer las delimitaciones teóricas sobre la variable gestión administrativa. De este modo se ha seleccionado como autores fundamentales a Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) para quienes la gestión administrativa en el ámbito escolar se define como el grupo de formas, actos y mecanismos que facilitan la utilización de los recursos humanos, materiales y económicos de una compañía, con la finalidad de lograr la meta propuesta. De igual forma complementa Padilla (2016) que la gestión administrativa en todos sus contextos fomenta el modelo organizacional intrínsecamente y extrínsecamente, produciendo cambios, no obstante, se orienta a la ordenanza de fortalezas; y al establecimiento de propósitos académicos y de políticos; y así mismo a la procreación y aplicación de una correcta normativa que incluya a estudiantes, así como también a las personas que integran todo el organismo institucional.

Un concepto más empresarial corresponde a Chiavenato (2014) quien señala que la misión principal de la administración es realizar los quehaceres mediante de los individuos con efectos positivos, además que en todo tipo organizacional se trata de encontrar los objetivos determinados con eficiencia y eficacia y que la administración dirige el esfuerzo de equipos organizados; resulta tan importante y necesario que la gestión del personal de la empresa, se lleve a cabo de la mejor manera, pues el éxito de la entidad, también es la garantía del éxito, pues el hecho de que ellos hagan un buen trabajo garantiza el éxito de la empresa. Igualmente, Ruiz (2015) menciona que las gestiones administrativas es un grupo metódico sobre estructuras desarrolladas que deben ser formulados a fin de ocasionar el cambio que la realidad lo demanda. Se puede afirmar que, si se hace una gestión basada en los principios y metodologías adecuadas, entonces es posible hablar de transformar la realidad de acuerdo a las exigencias sociales.

Dentro de las teorías epistemológicas que fundamentan la gestión administrativa podemos citar a la teoría general de la administración creada por Fayol (1916) el mismo que conceptualiza la función de administrar como (a) Planear: Observar el futuro y trazar el modelo de función. (b) Organizar: Cimentar tanto el modelo material como el social de la

compañía. (c) Coordinar: Entrelazar, unir, concertar todas las funciones y todos los esfuerzos realizados. Según Fayol (1916) esta teoría, la administración como toda ciencia, se debe basar en leyes o principios. Los principios son flexibles y por ello nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa, sin embargo, se debe considerar que la administración se rige bajo 14 principios esenciales: (1) La división de Trabajo: Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental. Entre más se especialice al empleado, mejor será su eficiencia. (2) Autoridad: Los gerentes tienen que dar órdenes, no siempre conseguirán la obediencia, si no tienen autoridad personal, se conoce como liderazgo. (3) Disciplina: Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa. (4) Unidad de Dirección: Las operaciones tienen un mismo objetivo y deben seguir un plan. Es obligación de los departamentos asistir a los demás para lograr las tareas y proyectos que son asignados a cada cual, en lugar de negar ayuda. Debe existir para esto un plan coordinado, aprobado y autorizado por los gerentes involucrados.

También se tiene, (5) Unidad de Mando: las instrucciones sobre una operación particular son recibidas solamente de una persona. (6) Subordinación de interés individual al bien común: En cualquier empresa, el empleado debe tener una preocupación primaria por la organización. (7) Remuneración: La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los empleadores. Para trabajos iguales, salarios iguales. (8) Centralización: Fayol creía que a los gerentes les corresponde la responsabilidad final pero los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo. (9) Cadena escalar: La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa. (10) Orden: Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él. (11) Equidad: Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados. Firme pero justos. (12) Estabilidad del personal: Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente. (13) Iniciativa: Debe darse libertad a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aun cuando a veces se cometan errores. (14) Espíritu de equipo: Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Todos los departamentos dentro de la empresa deben trabajar unidos y apoyarse cuando sea necesario, para lograr una empresa conjunta.

También se ha identificado el enfoque teórico conocido como Enfoque interpersonal, el mismo que para Mintzberg (1997) está conformado por diez funciones directivas, las cuales agrupa en tres tipos de rol que le son conferidos al director por su posición formal en la organización. Ellos son: roles interpersonales, roles informativos y roles de decisión. Los roles interpersonales son aquellos que involucran establecer relaciones con las personas dentro de la organización y fuera de ella. Las funciones asociadas a estos roles son, según Mintzberg (1997) son (1) Representación: función con características protocolares y simbólicas, tales como concurrir a actos, inauguraciones, conferencias, organizar reuniones, etc. A su vez, tiene la función de representar los valores de la organización e intervenir para que sus dirigidos también los expresen. (2) Liderazgo: el director es responsable por el trabajo de sus dirigidos, por lo cual, debe orientar su comportamiento hacia los objetivos de la organización, motivándolos, incentivándolos, capacitándolos y educándolos. (3) Enlace: esta función consiste en coordinar el trabajo de su unidad con el de otras unidades y establecer lazos de la organización con otros sectores fuera de ella, formando redes, firmando convenios de cooperación, estableciendo alianzas, etc.

Con la finalidad de poder viabilizar la medición de las variables se ha identificado las dimensiones de la gestión administrativa. Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) se basan en los lineamientos teóricos de la administración tradicional y formulan como dimensiones a los 4 procesos que abarca la administración: Planeación: Que para Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) es el acto que se inicia en el ciclo, ya que determina los aspectos y criterios globales sobre los que se asientan las demás. Asimismo, consiste en establecer los pilares que guíen la actuación futura. Chiavenato (2015) los planes administrativos deben ejecutarse teniendo en cuenta que a veces no se logrará lo planeado, ya que existirán inconvenientes dentro del campo laboral. Otra de las dimensiones se denomina Organización: Que para Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) se refiere a la acción de organizar una organización, es decir, una entidad social, deliberadamente constituida para la persecución de fines específicos. Esta función se basa principalmente en la estructuración de la organización para la persecución de los propósitos establecidos. Hace referencia a cuál es la mejor manera de dividir el trabajo y cómo agrupar y coordinar las tareas de la forma más efectiva, así como también al establecimiento de líneas de autoridad y responsabilidad, y a la asociación de personas y recursos a puestos específicos. Según el nivel de la organización al que hagamos referencia, podemos hablar de diferentes tareas de diseño organizacional. En el nivel operativo, el

diseño consiste en el análisis y la descripción de puestos. Este periodo se basa en establecer el grupo de funciones comprendidas en cada sitio laboral. Chiavenato (2015) expresa que la labor tiende a dividirse cada vez más en funciones específicas. La persona reditúa mayor eficacia, precisión y habilidad al responsabilizarlo a una función más limitada y determinada.

Otra de las dimensiones es conocida como Dirección: la misma que para Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) mencionan que es la conducción que hace referencia a los propósitos determinados. En pocas palabras, la dirección se considera como aquella fundamentación la cual está orientada a dirigir de manera adecuada a una compañía, y que de ello depende que logre sus metas planteadas. La autora Ortega (2015) indica que es considerada como una de las etapas más trascendentales, ya que es el pilar o base de toda compañía, todo ello con una excelente funcionabilidad y desarrollo, podrá crecer de una manera eficaz y productiva. Por último, se tiene a la dimensión denominada Control: y según Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) el control posee el propósito de evaluar los datos recogidos a través de la función institucional y de diferenciarlos con los planteamientos determinados. El propósito de los procesamientos de control se basa en determinar las desviaciones latentes entre lo que se planeó y los datos recogidos, con la finalidad de establecer las circunstancias de las desviaciones y el curso de función institucional a través de actos correctivos y orientados hacia las metas establecidas. El autor Chiavenato (2015) lo conceptualiza como el mecanismo que facilita la medición y la corrección de los desvíos que se presenten a los planteamientos estratégicos de la compañía.

Ha sido de gran importancia también establecer las delimitaciones conceptuales que guardan relación con la satisfacción laboral. En ese sentido se ha considerado la conceptualización de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) los cuales refieren que el goce en el campo laboral es la conducta común que un individuo manifiesta por su labor, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño.

Una concepción muy similar tiene Güell (2015) quien señala que es el acto global del sujeto hacia su profesión, por lo que constantemente se asocia con las funciones del empleado; esto es, estudio del goce laboral iniciando de que un trabajador no satisfecho incrementa actuaciones negativas hacia su labor y hacia la compañía. También se tiene la definición de Barraza y Ortega (2009) los cuales mencionan que el goce laboral se puede conceptualizar, como el acto que demuestra el empleado frente a su labor, y que dicho acto se fundamenta en creencias y valores que el empleado desarrolla de su propia labor y que fundamentalmente influirán de forma positiva en sus conductas y en sus resultados. Finalmente, Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977) sostiene que el goce en el contexto educacional se entiende desde dos perspectivas, la primera es: a) Personal: Es considerado como el goce que se produce por medio de la labor que ejecuta el empleado. b) Profesional: Es el goce que se produce del ambiente laboral y de las relaciones entre los empleados de la compañía.

Para poder comprender mejor la problemática en torno a esta variable se ha identificado algunas teorías que están vinculadas de manera científica con la satisfacción laboral. Dentro ellas están la teoría de los dos factores. Fue establecida por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) y señalan que el primer factor que está vinculado a la satisfacción laboral es notable como intrínsecamente o motivacional, este se relaciona entre los trabajadores y sus superiores. En cuanto a extrínsecamente se refiere a las políticas de la empresa. Otra de las teorías corresponde a la teoría de la equidad de Adams (1963) y explica la influencia que tiene la percepción de un trato justo, y que produce un nivel de motivación en las personas o desde otra perspectiva, también puede influir en su desmotivación. Los individuos tenemos la capacidad de hacer comparaciones con otras personas. Así como también con actos que les ocurre a otros. Pues bien, si se aprecia un resultado justo de la crítica lo más certero es que se sientan con más motivaciones, en cambio sino es así desarrollarán en el contexto laboral desinterés y tensiones. En resumen, la teoría sustenta que la balanza de bienestar de los participantes dependerá de la valoración subjetiva de los vínculos entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones semejantes; en tal sentido, los sujetos tienden a sentenciar la justicia al realizar comparaciones por sus insumos y contribuciones en el campo laboral, con las recompensas que reciben, inclusive, con los de otros individuos en la institución y en la comunidad.

En cuanto a las dimensiones de esta variable se ha identificado los elementos propuestos por Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) quienes indican que las dimensiones son: la primera dimensión son las Condiciones de trabajo: Que de acuerdo a Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) señalan que se entiende como cualquier cualidad del ambiente que puede tener inferencia positiva en la generación de incidentes para la protección y salud del empleado, inclusive las cualidades globales de los espacios laborales. Villar (2015) es considerado como todos los elementos del campo laboral que exigen un esfuerzo físico o mental del empleado y que suponen un coste físico o psicológico para este. La segunda dimensión es las oportunidades de promoción que Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) se refiere a un cargo mayor del que ya se tenía, todo ello por los actos o funciones ejercidas en la compañía, y que dichas funciones sean excelentes.

Sumado a ello el desarrollo intelectual del empleado, que este sepa manejar de una manera adecuada sus funciones y destrezas. Gareth y George, (2015) mencionan que una promoción se lleva a cabo cuando se cambia a un trabajador a una posición mejor cancelada, con mayores beneficios y responsabilidades y a un grado superior. En tal sentido, se ha visto frecuentemente que para poder subir de cargo debe existir la presencia de un buen desempeño en sus funciones laborales. La tercera dimensión se denomina Reconocimiento, que para Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) es considerado como aquella actuación aceptada por los demás. Puesto que cuando un sujeto pone todo de su parte para realizar un excelente trabajo quiere que su superior le reconozca su actuación laboral. La cuarta dimensión se denomina compensación que para Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) es el nivel de complacer con respecto a incentivo financiero moderado o adicional como parte de pago por el trabajo que se ejecuta. El reconocimiento definido por el autor Gareth y George (2014) es aquel trabajo que se busca de alguna manera u otra premiarla por el empleado, y que con todos sus actos se sienta con ánimos de seguir laborando y ejecutando una producción constante.

El problema general formulado fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019? De igual forma se formularon los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019? (2) ¿Cuál es la relación entre la organización y

la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019? (3) ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019? (4) ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?

Esta investigación se justifica por que presenta argumentos que corresponden los motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio. Dentro de su justificación se consideró la justificación teórica, la misma que permite señalar que la revisión teórica de las variables y dimensiones que forman parte de este estudio, aportara evidencias teóricas que permitirán comprender mejor la problemática estudiada y de este modo seleccionar las mejores alternativas de solución. La justificación práctica, se cumple en la medida que el estudio brindara herramientas no solo a los directivos sino, a todos aquellos que laboran en las instituciones educativas de Huaral que podrán contar con mecanismos para mejorar su práctica burocrática y elevar el grado de goce de sus docentes. La justificación metodológica está basada en el hecho de que será necesario diseñar y aplicar instrumentos para la recolección de información, todos ellos tendrán validez de contenido y serán confiables, por lo que, podrán ser utilizados en futuras investigaciones. También, se tiene la justificación social, en donde se puede detallar que los beneficios de esta investigación están orientados a mejorar la actividad administrativa en las entidades educativas, que existen en la jurisdicción de la provincia de Huaral, así como de nuestro país.

En relación a la hipótesis se formuló como Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. De igual manera se ha formulado las hipótesis específicas, siendo la primera: Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. La segunda hipótesis: Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. La Tercera: Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. La cuarta: Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019



Para poder contar con metas claras se propusieron los objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto a los objetivos específicos se propusieron: (1) Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. (2) Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. (3) Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. (4) Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de indagación es básica, su propósito no es encontrar la solución inmediata al problema, sino que genera nuevos conocimientos o características sobre una determinada problemática a fin de encontrar solución en el tiempo. Según Valderrama (2015) es un estudio que se orienta a ahondar los datos referentes a las correlaciones sociales que se obtienen intrínsecamente de la comunidad.

En esta indagación fue de nivel correlacional. Ya que el objetivo fue establecer la correlación entre las variables y sus dimensiones y no solo limitarse a dar detalles de sus peculiaridades específicas. Hernández, Fernández & Baptista (2016) señalo que el fin es identificar la correlación existente entre las concepciones, categorías o variables en un medio en privado.

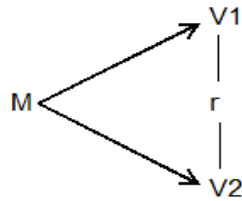
En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó las operaciones estadísticas que ayudaron a pormenorizar las particularidades de las variables; tal como cada una de sus extensiones. Hernández et. al (2016) señaló que el enfoque cuantitativo es empleado con el fin de fortalecer las afirmaciones planteadas lógicamente en una base teórica o un conocimiento científico y además permite el establecimiento preciso de modelos de comportamiento de la ciudadanía.

En este estudio el método fue el hipotético – deductivo. Puesto que se partió de la observación, lo cual permitió plantear las premisas y posteriormente tomando como referencia los resultados arribar a conclusiones.

Respecto al método, Hernández et. al (2014) el método trayecto o recorrido que conduce a la consecución de objetivos propuestos para lo cual se recurre a una serie de operaciones y reglas sistematizadas previamente establecidas.

Según la intencionalidad de la investigadora, el diseño corresponde al tipo no experimental – transversal. Es no experimental, en cuanto no se manipularán las variables de manera intencional. Resulta transversal ya que, solo se lleva a cabo la colecta de datos en un periodo específico, que corresponde al año 2019.

Según Hernández et. al (2014) se trata de estudios que son procesos analíticos en los que no se altera adrede las variables, sino que en la indagación de tipo no experimental es prestar atención a manifestaciones en su medio natural para analizarlos. A continuación, se muestra la representación gráfica:



En donde:

M = Docentes de dos instituciones educativas de la provincia de Huaral.

V1 = Gestión administrativa

V2 = Satisfacción laboral.

r = Índice de correlación

## 2.2. Operacionalización

### Definición conceptual de la variable gestión administrativa

Marcó, Loguzzo & Fedi (2016) para quienes la gestión administrativa en el ámbito escolar se define como el grupo de formas, actos y mecanismos que facilitan emplear los recursos humanos, materiales y económicos de una compañía, con el propósito de lograr el propósito planteado.

### Definición conceptual de la variable satisfacción laboral

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) es la conducta común que un individuo manifiesta por su labor, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño.

## 2.2. Operacionalización

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable Gestión Administrativa.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos	
Planeación	- Objetivos de la organización	1,2,3,4,5,	ORDINAL	Buena [19 -25]	
	- Implementación de metas y acciones			Regular [12 – 18]	
	- Jerarquización			Mala [5 – 11]	
Organización	- Descripción de funciones, actividades y responsabilidades	6,7,8,9,10,		Buena [19 -25]	
	- Coordinación horizontal y vertical.			Regular [12 – 18]	
	- Nivel de motivación al personal			Mala [5 – 11]	
	- Liderazgo				
Dirección	- Comunicación	11,12,13,14, 15,		Siempre (5)	Buena [19 -25]
	- Motivación			Casi siempre (4)	Regular [12 – 18]
	- Medición			A veces (3)	Mala [5 – 11]
	- Corrección			Casi nunca (2)	
				Nunca (1)	
Control	- Retroalimentación	16,17,18,19, 20			Buena [19 -25]
	- Supervisión				Regular [12 – 18]
	- Monitoreo				Mala [5 – 11]

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos
Condiciones de trabajo	- Acondicionamiento	1,2,3,4,5,	ORDINAL	Alta [19 -25]
	- Clima laboral			Media [12 – 18]
	- Relaciones interpersonales			Baja [5 – 11]
Oportunidades de promoción	- Oportunidades de mejora salarial.	6,7,8,9,10,		Alta [19 -25]
	- Oportunidades ascenso			Media [12 – 18]
	- Delegación de coordinación por área.			Baja [5 – 11]
	- Delegación de funciones por perfil profesional.			Siempre (5)
	- Reconocimiento de logros a nivel personal			Casi siempre (4)
Reconocimiento	- Reconocimiento de logros a nivel de área.	11,12,13,14, 15,		Alta [19 -25]
	- Reconocimiento de logros a nivel institucional.			Media [12 – 18]
	- Reconocimiento de logros a nivel local.			Baja [5 – 11]
	- Reconocimiento de logros a nivel institucional.			Casi nunca (2)
	- Reconocimiento de logros a nivel local.			Nunca (1)
Compensación	- Nivel remunerativo	16,17,18,19, 20		Alta [19 -25]
	- Salario mínimo			Media [12 – 18]
	- Equidad salarial			Baja [5 – 11]
	- Compensación por horas de trabajo.		Alta [19 -25]	

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población**

Se determinará en función a la definición de que realizan Hernández et. al, (2016) los mismos que afirman que toda población es el resultado de la reunión de varios individuos u objetos que serán motivo de análisis, gracias a que evidencian alguna particularidad o carácter común y que se ha despertado el interés de quien realiza el estudio.

Por definición la población quedó determinada por 64 profesores.

#### **Muestra**

Según señala Hernández et. al (2016, p. 191) denominan muestra a una porción que se toma del total de un grupo mayor llamado población, y que cuenta con una particularidad especial que ha despertado la curiosidad de un investigador quien lo someterá a un estudio.

Para conocer el tamaño de la muestra no fue necesario emplear una formula estadística debido a que el tamaño de la población es limitado y el investigador tiene acceso a todos los integrantes de la población. Por ello, en esta indagación la muestra quedo conformada por la misma población es decir por 64 profesores. En este caso la muestra es denominada censal en mérito de que se ha incluido a todos los docentes que forman parte de ambas instituciones educativas y que son parte de la población de estudio. Según Soto (2015) la muestra es censal cuando el investigador bajo su criterio utiliza a toda la población como unidades de análisis.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas de recolección de datos**

Para recolectar datos fue la encuesta. Refiere Hernández et al (2014) la técnica está constituida por una serie de habilidades y destrezas sistematizadas y operantes que contribuyen en encontrar respuestas a situaciones problemáticas. Se basa en la opinión brindada por cada una de las unidades de estudio que forman la muestra de estudio.

#### **Instrumento de recolección de datos**

Empleando como instrumento el cuestionario. Los autores Hernández et al (2014) señalan que un cuestionario es una herramienta en la cual se registra información recogida a través de las respuestas que cada encuestado brinda sobre las interrogantes que plantea el investigador.

Tabla 3

*Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa*

Nombre:	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autor:	Javier Francisco Olortegui Luna, en base a la teoría de Marcó, Loguzzo & Fedi (2016).
Lugar	España.
Fecha de aplicación	Noviembre, 2019
Objetivo	Recolectar información sobre la gestión administrativa.
Administrado a	Docentes de educación básica regular.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima.

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral*

Nombre:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	Javier Francisco Olortegui Luna, tomando como base la teoría de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015)
Lugar	España.
Fecha de aplicación	Noviembre, 2019
Objetivo	Recolectar información sobre satisfacción laboral.
Administrado a	Docentes de educación básica regular.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima

### **Validez**

El proceso de validez es considerado por Hernández et. al (2016) como las particularidades

que dependen del desenvolvimiento de una herramienta que sirve para calcular de forma proporcional y apropiada las tipologías de los participantes que son el motivo de esta investigación.

Los instrumentos se lograrán validar con la participación de tres jueces, expertos en investigación y administración educativa que brindaran su opinión sobre los criterios de eficacia, notabilidad y precisión sobre cada uno de las preguntas que estructuran el cuestionario de las variables que son el propósito de este estudio. En síntesis, la validación se cumplirá mediante el “juicio de expertos” los cuales indicaran si son aplicables a la población de estudio.

Tabla 5.

*Juicio de expertos para el instrumento sobre gestión administrativa.*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Henry Paul Nuñez Soto	Aplicable
2	Doctor	Chanta Jara Aguirre	Aplicable
3	Doctora	Luzmila Jarro Aburto	Aplicable

Tabla 6.

*Juicio de expertos para el instrumento sobre satisfacción laboral.*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Henry Paul Nuñez Soto	Aplicable
2	Doctor	Chanta Jara Aguirre	Aplicable
3	Doctora	Luzmila Jarro Aburto	Aplicable

### **Confiabilidad**

Los autores Hernández et. al (2014) indican que la confiabilidad es el nivel de certeza que posee un instrumento al proporcionar información que resulte sólida y concisa y que a pesar de que se apliquen en otras realidades arrojen resultados similares.

Para la fiabilidad se llevará a cabo una prueba piloto, a través de la cual se aplicará la encuesta, a un total de 20 profesores de otro organismo educativo del nivel secundaria de la

provincia de Huaral y que no han sido considerados como parte de las unidades de análisis de esta investigación. Los datos recolectados se procesarán estadísticamente y serán sometidos a la prueba denominada Alfa de Cronbach. Esta prueba estadística será elegida debido a que los instrumentos están estructurados por una escala politómica con 5 índices (tipo Likert).

Tabla 7.

*Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre gestión administrativa.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

Se puede observar que el valor de Alfa  $\alpha = ,866$  para la variable gestión administrativa lo cual describe que este cuestionario es aplicable debido a que presenta un nivel de fuerte fiabilidad.

Tabla 8.

*Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre satisfacción laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Se evidencia que el valor de Alfa  $\alpha = ,873$  lo cual indica que este cuestionario es aplicable debido a que presenta un nivel de muy fuerte confiabilidad

## 2.5. Procedimiento

Según señala Mejia y Ñaupas (2016) En este periodo se establece el método con el que se halla la información y que instrumentos analíticos se adecuan a los propósitos que persigue la investigación.

Para recolectar información se utilizarán dos cuestionarios. Ambos cuestionarios serán respondidos por los profesores de dos organismos educativos de la provincia de Huaral. El investigador acudirá a cada institución y sensibilizará a los profesores del nivel secundario y solicitará que cada docente de respuesta a las interrogantes sobre las variables. Luego de recolectar la información se procederá a elaborar la base de datos, luego se determinará los



rangos de cada una de las variables y de las dimensiones de acuerdo al número de ítems que presentan y teniendo en cuenta el tipo de escala que estas presentan. En el caso de los dos cuestionarios los índices de medición de la escala fueron politómicos Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Las hipótesis de investigación serán comprobadas a través de métodos estadísticos empleando para ello la prueba de correlación de Spearman.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Al referirse al método de análisis de datos Hernández et al (2014) manifestaron que es una serie de etapas que se debe pasar con la finalidad analizar los hechos de manera rigurosa para conseguir datos que convengan detallar y deducir las peculiaridades de las variables de investigación.

El procedimiento metodológico llevado a cabo corresponde al método cuantitativo. Este procedimiento tomara como base la utilización de procesos estadísticos que facilitaran detallar los resultados para facilitar la deducción de las conclusiones de este estudio.

Se hará uso de la estadística en sus dos formas: (1) La estadística descriptiva: con la que se organizará los resultados en diversas representaciones gráficas y tablas con el fin de especificar las proporciones porcentuales y la frecuencia de los resultados. (2) La estadística inferencial: empleada para demostrar las hipótesis de indagación. Teniendo en cuenta que las variables son de tipo cualitativo y que los resultados de sus divisiones serán categorizados en tres rangos, se hará uso del examen estadístico llamado Rho de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos**

Los principios éticos se encuentran implicados en los procedimientos investigatorios. Por lo que, en el caso, del estudio sobre las variables, los preceptos éticos a considerar serán: (1) Los sujetos que conforman las unidades de análisis han sido seleccionados voluntariamente. (2) Las encuestas no serán rotuladas con el nombre del participante con el fin de que no se condicione sus respuestas. (3) Los resultados estarán fundamentados en los cuestionarios los cuales contendrán las respuestas de los participantes que constituyen la muestra de estudio. (4) Se dispone de la venia de los directivos para poder realizar la encuesta. (5) Bajo ninguna forma se cambiará los resultados, para beneficio personal o institucional. (6) solicitud de los directivos no se publicará el nombre de las instituciones educativas evaluadas.

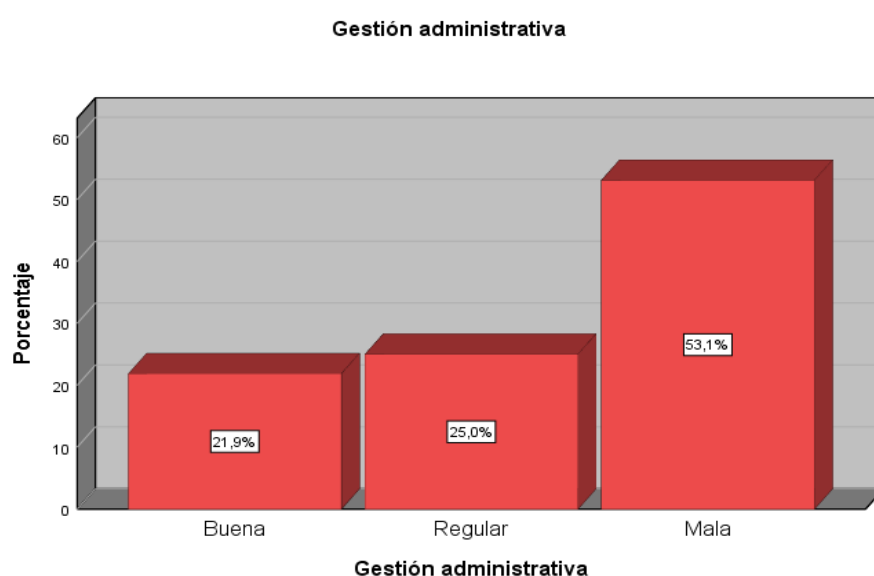
### III. Resultados

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9.

*Niveles de la gestión administrativa en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	14	21,9	21,9	21,9
	Regular	16	25,0	25,0	46,9
	Mala	34	53,1	53,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



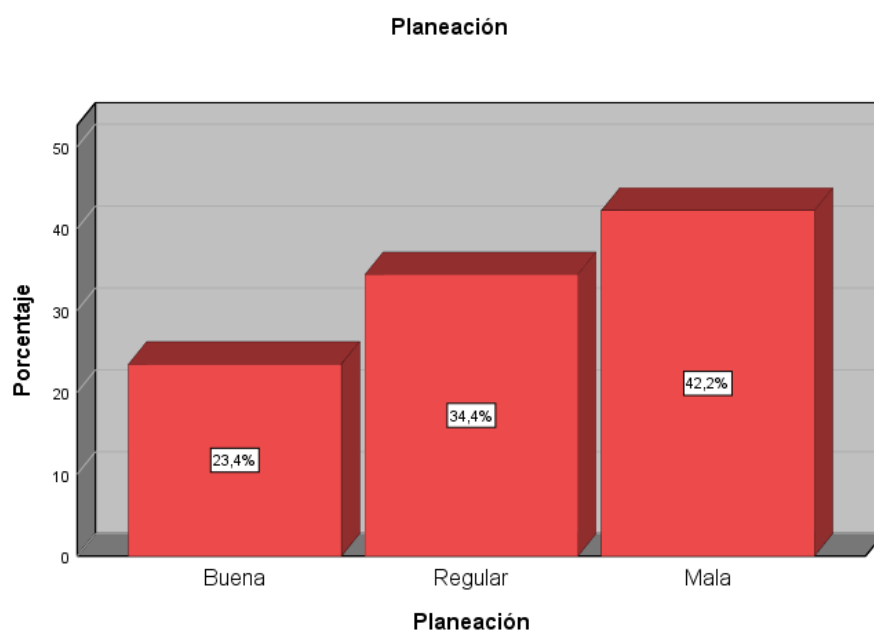
*Figura 1.* Porcentajes sobre gestión administración en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los resultados de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 53,1% de los docentes indicaron que es mala; además, el 25% manifestó que la gestión administrativa es de nivel regular y el 21,9% indico que es buena. En síntesis, se puede apreciar que, la percepción de los docentes sobre la gestión administrativa es que presenta deficiencias.

Tabla 10.

*Niveles de la planeación en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	15	23,4	23,4	23,4
	Regular	22	34,4	34,4	57,8
	Mala	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



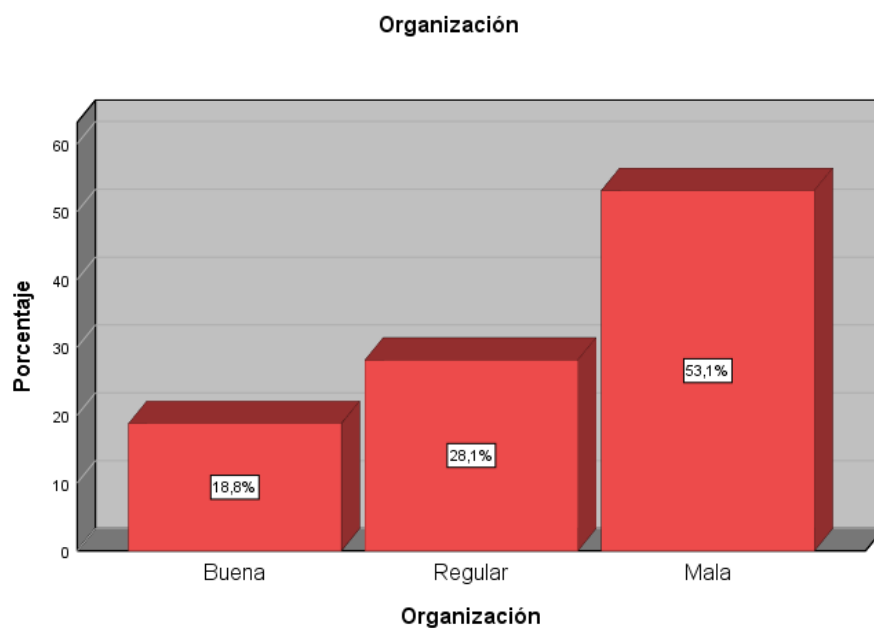
*Figura 2. Porcentajes sobre planeación en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

Se aprecia los resultados de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 42,2% de los docentes indicaron que la planeación es mala; además, el 34,4% manifestó que esta planeación es de nivel regular y el 23,4% indico que es buena. En síntesis, se puede apreciar que, la planeación como parte de la gestiona administrativa es deficiente.

Tabla 11.

*Niveles de la organización en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	12	18,8	18,8	18,8
	Regular	18	28,1	28,1	46,9
	Mala	34	53,1	53,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



*Figura 3. Porcentajes sobre organización en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

Se aprecia los resultados de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 53,1% de los docentes indicaron que la organización como parte de la gestión administrativa es mala; además, el 28,1% manifestó que esta organización es de nivel regular y el 18,8% indicó que es buena. En síntesis, se puede apreciar que, la organización como parte de la gestión administrativa requiere mejoras.

Tabla 12.

*Niveles de la Dirección en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	18	28,1	28,1	28,1
	Regular	28	43,8	43,8	71,9
	Mala	18	28,1	28,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

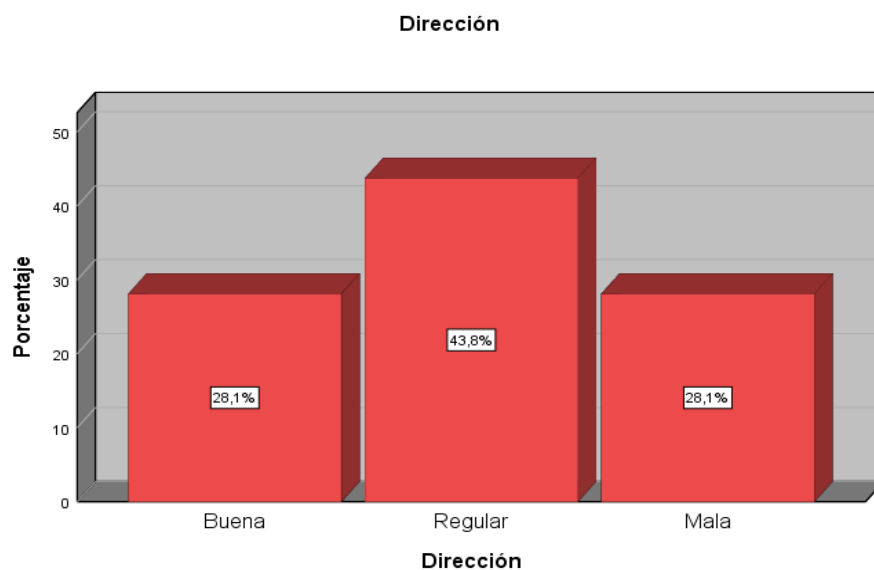


Figura 4. Porcentajes sobre dirección en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los resultados de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 43,8% de los docentes indicaron que la forma en que se direcciona la gestión administrativa es mala; además, el 28,1% manifestó que este direccionamiento es de nivel regular y otro 28,1% indicó que es bueno. En síntesis, se puede apreciar que, el direccionamiento en la organización como parte de la gestión administrativa presenta deficiencias.

Tabla 13.

*Niveles del Control en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	20	31,3	31,3	31,3
	Regular	18	28,1	28,1	59,4
	Mala	26	40,6	40,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

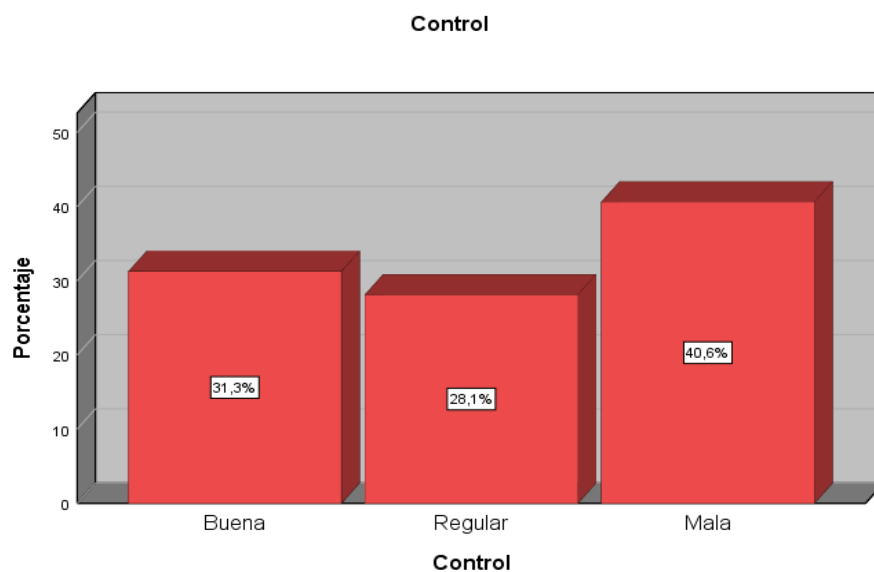


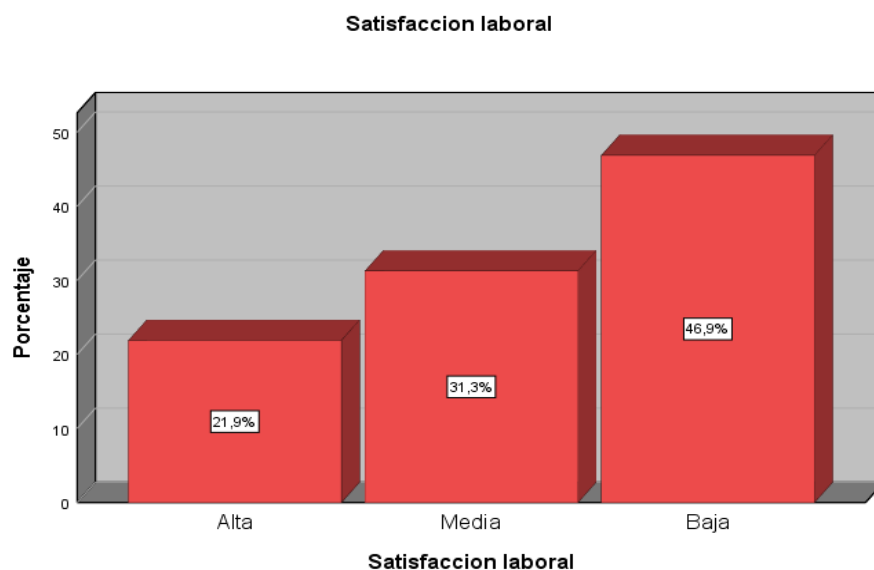
Figura 5. Porcentajes sobre control en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los resultados de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 40,6% de los docentes indicaron que los mecanismos de control como parte de la gestión administrativa son de nivel bajo; además, el 31,3% manifestó que estos mecanismos de control son de nivel regular y el 28,1% indicó que es regular. En síntesis, se puede apreciar que, el control en la institución como parte de la gestión administrativa presenta deficiencias.

Tabla 14.

*Niveles de la satisfacción laboral en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	14	21,9	21,9	21,9
	Media	20	31,3	31,3	53,1
	Baja	30	46,9	46,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



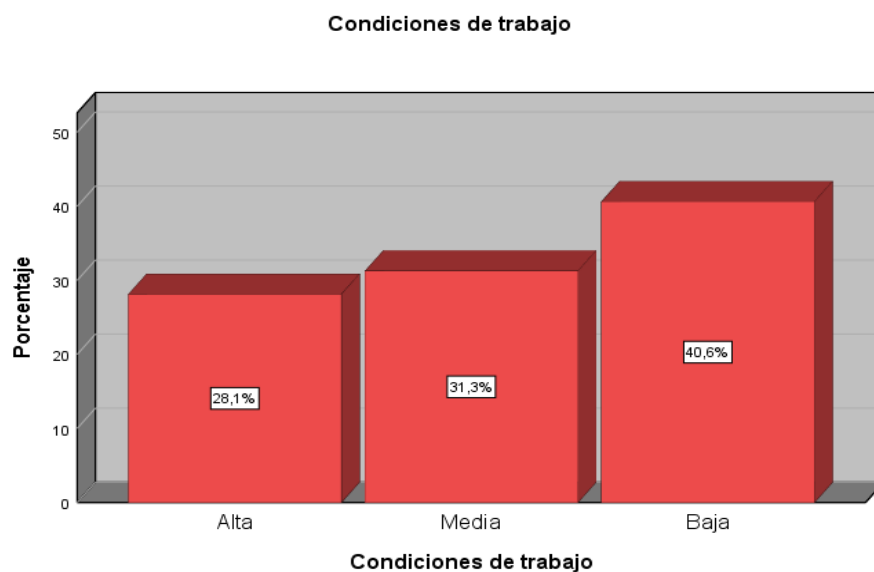
*Figura 6.* Porcentajes sobre satisfacción laboral en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los datos de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 46,9% de los docentes indicaron que la satisfacción con su labor es baja; además, el 31,3% manifestó que la satisfacción laboral es media y el 21,9% indicó que es alta. En síntesis, la satisfacción laboral de los profesores de estos organismos educativos es baja y se encuentran insatisfechos.

Tabla 15.

*Niveles de las Condiciones de trabajo en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	18	28,1	28,1	28,1
	Media	20	31,3	31,3	59,4
	Baja	26	40,6	40,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



*Figura 7.* Porcentajes sobre condiciones de trabajo en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

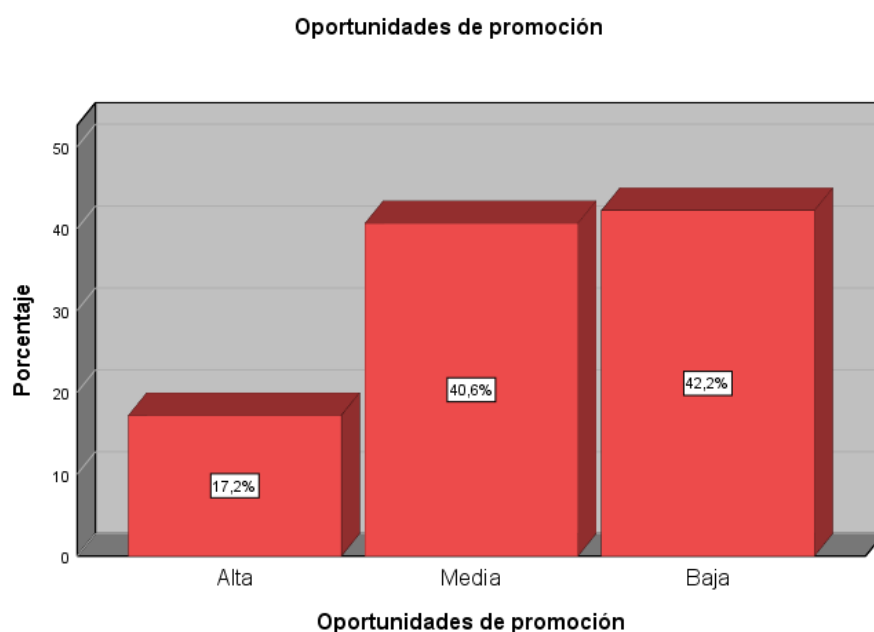
Se aprecia los datos de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 40,6% de los profesores manifestaron que tienen un bajo nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo; además, el 31,3% manifestó que están medianamente satisfechos con estas condiciones y el 28,1% indico que está altamente satisfecho. En síntesis, el goce en el campo laboral de los docentes en cuanto a las condiciones laborales en estas instituciones educativas es baja.



Tabla 16.

*Niveles de las oportunidades de promoción en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	11	17,2	17,2	17,2
	Media	26	40,6	40,6	57,8
	Baja	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



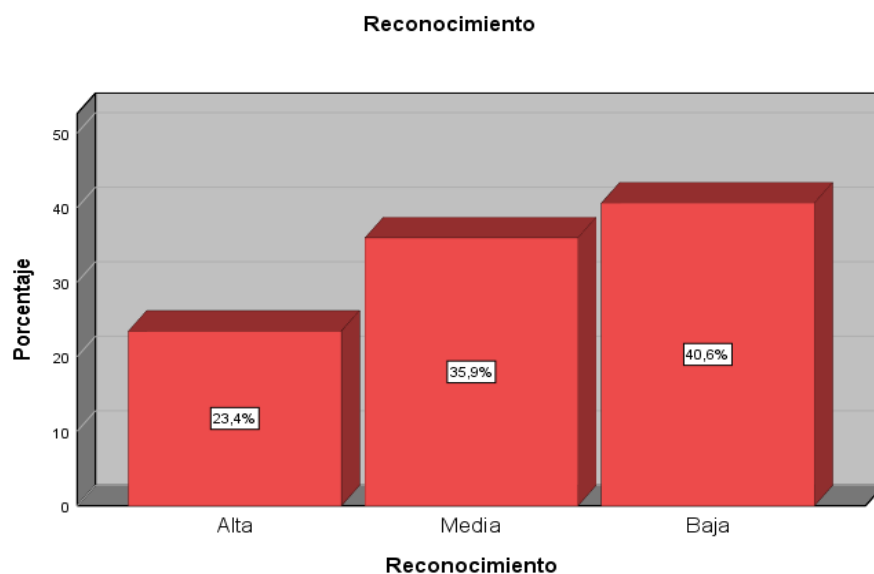
*Figura 8.* Porcentajes sobre oportunidades de promoción en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los datos de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 42,2% de los profesores manifestaron que tienen un nivel bajo de satisfacción con las oportunidades de promoción que tienen en sus instituciones; además, el 40,6% manifestó que están medianamente satisfechos con estas oportunidades y el 17,2% indico que está altamente satisfecho. En síntesis, la satisfacción laboral de los profesores en cuanto a las oportunidades de promoción en estas instituciones educativas es baja.

Tabla 17.

*Niveles del reconocimiento en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	15	23,4	23,4	23,4
	Media	23	35,9	35,9	59,4
	Baja	26	40,6	40,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



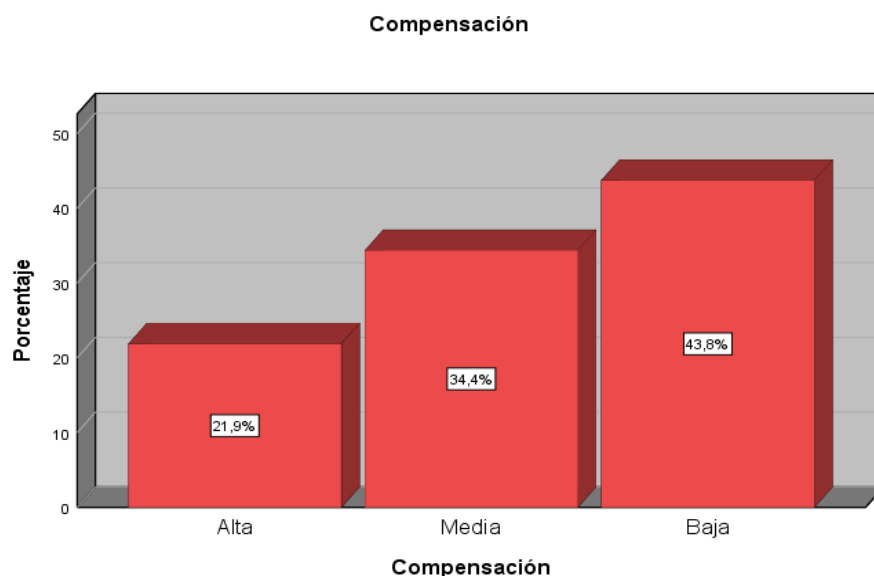
*Figura 9.* Porcentajes sobre reconocimiento en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los datos de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 40,6% de los profesores manifestaron que tienen un nivel bajo de satisfacción con el reconocimiento que reciben en sus instituciones; además, el 35,9% manifestó que están medianamente satisfechos con este reconocimiento y el 23,4% indicó que está altamente satisfecho. En síntesis, la satisfacción laboral de los profesores en cuanto al reconocimiento en sus instituciones educativas es baja con tendencia a ser de nivel medio.

Tabla 3.

*Niveles de compensación en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	14	21,9	21,9	21,9
	Media	22	34,4	34,4	56,3
	Baja	28	43,8	43,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



*Figura 10.* Porcentajes sobre compensación en instituciones educativas de la Provincia de Huaral.

Se aprecia los datos de la medición a 64 profesores de los organismos de la Provincia de Huaral, en donde el 43,8% de los profesores manifestaron que tienen un nivel bajo de satisfacción con respecto a la compensación que reciben en sus instituciones; además, el 34,4% manifestó que están medianamente satisfechos con estas compensaciones y el 21,9% indico que está altamente satisfecho. En síntesis, el goce en el campo laboral de los docentes en cuanto a las compensaciones que reciben en sus instituciones educativas es baja, con tendencia a ser de nivel medio.

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

Ho = No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

#### Condición estadística

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 194.

*Nivel de correlación para las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en instituciones educativas de Huaral, 2019.*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que la prueba de relación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre las variables en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,841$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables.

### Hipótesis específica 1

Ho = No existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

### Condición estadística

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 20.

*Nivel de correlación para planeación y satisfacción laboral en instituciones educativas de Huaral, 2019.*

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que la prueba de correlación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,761$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables.

## Hipótesis específica 2

Ho = No existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

Hi = No existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

## Condición estadística

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 21

*Nivel de correlación para organización y satisfacción laboral en instituciones educativas de Huaral, 2019.*

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19 se puede observar que la prueba de relación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre la organización y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,660$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables.

### Hipótesis específica 3

Ho = No existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

Ho = No existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

### Condición estadística

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 22.

*Nivel de correlación para dirección y satisfacción laboral en instituciones educativas de Huaral, 2019.*

			Satisfacción	
			Dirección	laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que la prueba de correlación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,764$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables.

#### Hipótesis específica 4

Ho = No existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

Hi = No existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.

#### Condición estadística

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 53.

*Nivel de correlación para control y satisfacción laboral en instituciones educativas de Huaral, 2019.*

			Satisfacción	
			Control	laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21 se puede evidenciar que la prueba de correlación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre el control y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,835$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables.



#### IV. Discusión

Los resultados en relación al objetivo general indicaron que el valor de la significancia fue de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirmó que se presenta una correlación positiva entre las variables en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,841$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. Lo cual resulta de gran similitud con estudios como el de Flores (2017) donde se investigó la gestión administrativa y su efectividad en las labores docentes los directivos de las instituciones requieren de un entrenamiento teórico-metodológico que permita vincular la gestión administrativa mediante un proceso de reflexión que se requiere de una mente inquisitiva capaz de visualizar y diseñar los cambios adecuados. Así también, Palomares (2017) analizó la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en una UGEL, demostrando una correlación significativa y alta, arrojando un valor de  $\rho = 0,843$ ; y una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  entre las variables. Por otro lado, León (2017) realizó una investigación acerca de la gestión administrativa y satisfacción laboral docente encontrando que ambas variables se relacionan considerablemente en base a su investigación realizada, teniendo resultados muy positivos.

La vinculación de estas dos variables incluso va más allá de lo previsto y se puede afirmar que no solo la gestión administrativa está relacionada a la satisfacción, sino que también, se evidencia relación entre la gestión directiva en general y la satisfacción laboral, así se pudo apreciar en los resultados mostrados por Facés y Herrera (2017) quienes averiguaron sobre la gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. Determinando que el 60.5% de los profesores manifiestan estar satisfechos laboralmente, por otro lado, el 18.9% insatisfecho, y el 20.6% en el punto medio. También existen estudios en los cuales se puede apreciar que la satisfacción se vincula con algunas anomalías que están presentes en los docentes, como se demostró por González (2018) en su investigación acerca del nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional donde un porcentaje más alto de satisfacción se observó en el colegio laico, mientras que en los religiosos fueron los que presentaron un porcentaje más bajo de satisfacción. Se suma estos hallazgos, Malander (2016) con su estudio sobre el síndrome de burnout y satisfacción laboral afirmando que el goce en el trabajador influye positivamente dentro del síndrome de burnout.

También existen otros estudios en los que se complementa nuestros resultados afirmando que la satisfacción no está únicamente vinculada a la gestión, si no que existen diversos factores que determinan su comportamiento. Así lo demostró Bedoya, Carrillo, Sereviche y Espinosa (2017) que indagaron a cerca de los factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano, donde la mayoría de los profesores estudiados fueron de sexo masculino y esos estos cumplen con sus actividades dentro de la entidad escolar de manera satisfecha. Dentro de esa gama de factores se puede evidenciar incluso la presencia del clima organizacional, tal como lo demostró Rodríguez (2017) en su estudio del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral donde ambos presentan correlación positiva altamente significativa entre las variables, obteniendo ( $r = .708$ ,  $p = .000$ ), además los empleados que laboran en tres colegios se mostraron muy satisfechos en las instituciones que laboran y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional de las mismas. ambas variables están significativamente correlacionadas. En síntesis, la relación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral no es exclusiva, sino que está condicionada a la presencia de diversos factores, que pueden incluir desde la gestión directiva hasta el clima organizacional de una institución educativa.

En cuanto se refiere al primer objetivo general se pudo observar que la prueba de correlación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$ . Según la decisión estadística es rechazada la hipótesis nula y se afirma que se presenta una correlación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,761$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. Estos resultados se complementan con los resultados de Charry (2017) quien estudio la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público evidenciando la presencia de una relación considerable positiva muy fuerte de  $r = 0.959$  entre las variables a nivel del 0.01 y una posibilidad de falla menor al 5.0%. Pudiendo concluir que la investigación realizada pudo evidenciar la correlación obteniendo como resultado 3.48. Con este estudio se puede evidenciar que la comunicación interna es básica para que se lleve a cabo un proceso efectivo de planificación, asegurando que dentro de este proceso se incluyan todas necesidades de los trabajadores y estudiantes, quienes tendrán la posibilidad de dar a conocer lo que requieren para cumplir con su labor, siendo tomadas en cuenta por los

directivos. Dentro de este proceso de planificación también es necesario que se considere que la satisfacción laboral dependerá de en cierta forma de los modelos pedagógicos que se planifiquen ejecutar como parte del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Esto se demostró por Caján (2016) el cual investigó sobre el modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes de un instituto en donde se concluye que para la dimensión puesto de trabajo el 58% de docentes muestran indiferencia para la gestión institucional actual y que repercute en el desarrollo funcional del docente.

Los resultados sobre el segundo objetivo específico indicaron que el valor de  $p = ,000 < ,050$  por lo que, según la decisión estadística se rechazó la hipótesis nula y se afirmó que se presenta una correlación positiva entre la organización y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,660$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. Dentro del proceso organizativo que forma parte de la gestión administrativa debemos incluir que la satisfacción afectara el desempeño de los docentes, tal como lo demostró López y Villacís (2018) los que investigaron sobre satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal indicando que el ambiente laboral de la institución es positivo-medio y los colaboradores se sienten solo en un 50% satisfecho. Otro de los factores que están incluidos como parte de los elementos organizacionales es el tipo de clima laboral. Con este factor se produce una relación en que es más bien el desempeño docente el que se ve afectado por el clima. Así fue evidenciado por Enríquez y Calderón (2017) sobre el clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador afirmaron que en general los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen falencias en la comunicación con las autoridades.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se pudo observar que la prueba de correlación describe un valor de  $p = ,000 < ,050$  y según la decisión estadística se rechaza la hipótesis nula y se afirmó que se presenta una correlación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,764$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. El proceso

directivo está centrado en la gestión educativa en general, por lo que en diversos estudios se ha encontrado que no solo la gestión administrativa está vinculada con la satisfacción laboral del docente, sino que, tal como lo demostró Mateo (2017) en su estudio de la gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas. en donde se encontró una correlación positiva entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral que evidencia que la gestión institucional, administrativa, pedagógica e incluso la comunitaria están vinculadas a la satisfacción del docente. La gestión tiene tanta vinculación con la satisfacción laboral que incluso se vincula con la satisfacción del estudiante. Así se demostró por Castañeda y Vásquez (2016) que realizaron una investigación sobre la gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes donde se presenta un promedio de 2,84 siendo el 71% de satisfacción de los alumnos, utilizándose el método inductivo, la encuesta como técnica y como instrumento se empleó dos cuestionarios uno para los empleados y otro para los alumnos, teniendo como resultados que se plantea la propuesta para el mejoramiento de la atención en dicha institución material de estudio.

Por último, en lo que respecta al cuarto objetivo específico se obtuvo un valor de  $p = ,000 < ,050$  que según la decisión estadística permitió rechazar la hipótesis nula y se afirmó que se presenta una correlación positiva entre el control y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,835$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. El control es uno de los elementos de la gestión administrativa que en un gran porcentaje garantizara que los procesos educativos se cumplan respetado cada uno de los aspectos planificados, pero principalmente lograr que el servicio sea de calidad, por lo que, tal como señala Puentes (2015) en su estudio sobre la gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente, ambas variables se vinculan considerablemente arrojando 0.899, estableciéndose en el grado alto y positivo. No obstante, en las pruebas de hipótesis realizadas, la estadística fue de 11.675, muy alto a los tabulares de 2.042 y 2.750; pudiendo así rechazar nuestra hipótesis nula ( $h_0$ ) y poder aceptar la hipótesis de indagación alterna ( $h_1$ ), a un grado de confiabilidad de 95% y 99% considerablemente. Es significa que, si los procesos educativos o el servicio educativo es de calidad, esto lograra que el docente se sienta satisfecho por la labor y los resultados que alcanza. De otro lado, Durán (2019) analizó la gestión del conocimiento y satisfacción laboral en instituciones educativas del nivel inicial determinando que el grado de relación

entre gestión del conocimiento y satisfacción laboral en docentes de los organismos educativos del nivel Inicial de la ciudad de Puno en el 2016 es positiva, según la prueba de Z que fue de 3,42 aceptándose la hipótesis alterna ( $H_i$ ), la frecuencia de gestión del conocimiento es casi siempre, según el 44% de los docentes; mientras que, la frecuencia de satisfacción laboral es de vez en cuando, según el 40% de los docentes encuestados. Con estos se evidencia que incluso la forma en que se promueve la mejora de la formación del docente tiene vinculación con la satisfacción laboral y estos a su vez puede ser considerado como parte de los procesos de control en donde se busca el logro de la calidad del docente.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Se determinó que se presenta una correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,841$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

### **Segunda**

Se determinó que se presenta una correlación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,761$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

### **Tercera**

Se determinó que se presenta una correlación positiva entre la organización y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,660$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

### **Cuarta**

Se ha determinado que se presenta una correlación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,764$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

### **Quinta**

Se pudo determinar que se presenta una correlación positiva entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,835$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Es necesario homogenizar los criterios organizacionales a fin de que la gestión administrativa se convierta en el eje fundamental del desarrollo institucional. Para ello, se debe llevar a cabo actividades de capacitación y orientación dirigido al personal directivo de los organismos educativos del ámbito de Huaral.

### **Segunda:**

Es necesario que los directivos cumplan con los procesos de planeación estratégica, y táctica a fin de que los docentes cuenten con los lineamientos específicos para cumplir su labor, logrando con ello incrementar el grado de goce en el campo laboral en cada uno de ellos.

### **Tercera:**

Los directivos en colaboración con los docentes deben diseñar planes y programas orientados a brindar compensaciones laborales a los docentes, los cuales no necesariamente deben estar buscar una compensación económica sino un reconocimiento emblemático por parte de las autoridades de estas instituciones.

### **Cuarta:**

Se debe mejorar las capacidades de direccionamiento de los directivos institucionales, gobiernos locales y demás instituciones vinculadas al sector educativo a fin de orienten y brinden capacitación a los directivos para incrementar su dominio en la aplicación y /o desarrollo de estrategias para lograr un direccionamiento de alto nivel.

### **Quinta:**

Los directivos deben mejorar las actividades relacionadas al control institucional. Aplicando el reglamento interno para cada una de las acciones y actividades que resulten competentes de evaluar. Además, se deben implementar o mejor el plan de capacitación y acompañamiento a los docentes.

## Referencias

- Adams, S. (1963). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza*. Recuperado de: [https://books.google.co.ve/books?id=dk9ab3lk3egc&pg=pa628&dq=adams+\(1963\)+satisfaccion+laboral+en+educacion&hl=es-419&sa=x&ved=0ahuk](https://books.google.co.ve/books?id=dk9ab3lk3egc&pg=pa628&dq=adams+(1963)+satisfaccion+laboral+en+educacion&hl=es-419&sa=x&ved=0ahuk)
- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). *Satisfacción Laboral En Profesores Investigadores Universitarios*. México. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2661784](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661784)
- Albán, S. y Lara, G. (2016). *Impact of administrative management on job satisfaction of workers of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Pedro Vicente canton*. Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle>
- Anahua, E. (2018). *Educational management and commitment labor in the regional sectorial directorate of education of tacna, 2017*. Tacna – Perú. Recuperado de: <http://edu.pe/bitstream.pdf>
- Barraza M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Communication presented at the x Congreso de Investigación Educativa. Veracruz – México. Recuperado de: [https://barraza+y+ortega+\(2009\)++satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa](https://barraza+y+ortega+(2009)++satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa)
- Bedoya, E., Carrillo, M., Sereviche, C. y Espinosa, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*. Vol. 39 N°2. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/183902/18390201.pdf>
- Caján, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP “Sagrado Corazón de Jesús. *Revista de Investigación y Cultura*. Vol. 5 N° 1. Chiclayo – Perú. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/downloads/dialnet-modelodegestionpedagogicabasadoenelliderazgotransf-6090818.pdf>
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La Gestión Administrativa y su Relación con el Nivel de Satisfacción de los Estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015*. (Tesis de Licenciatura). Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/tesis-final.pdf>
- Cepal (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>



- Charry, H. (2017). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comunicación*. Vol. 9 N° 1. Lima: Unidad de Gestión Educativa Local N° 03. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Volumen 52 de Serie Empresarial. McGraw-Hill. Recuperado de: [https://chiavenato+\(2014\)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa](https://chiavenato+(2014)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa)
- Chiavenato, I. (2015). *Administración, teoría, proceso y práctica*. 3ª edición. Bogotá: editorial McGraw-Hill. Recuperado de: [http://online.iacc.cl/file.php/2/pes2/\\_a/fundamentos\\_de\\_la\\_administracion/Contenidos/contenido\\_semana8.pdf](http://online.iacc.cl/file.php/2/pes2/_a/fundamentos_de_la_administracion/Contenidos/contenido_semana8.pdf)
- Corcino, M. (2017). *Labor satisfaction in workers administratives of the management unit local education - sihuas, 2017*. Chimbote – Perú. Recuperado de: <http://edu.pe/bitstream/handle/pdf>
- Cuenca, R. & Carrillo, S. (2017). *Vidas desiguales: Mujeres, relaciones de género y educación*. Perú. Recuperado de: [https://books.google.co.ve/books?id=vfujdwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=cuenca+%26+carrillo+\(2017\)+gestion+administrativa&hl=es](https://books.google.co.ve/books?id=vfujdwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=cuenca+%26+carrillo+(2017)+gestion+administrativa&hl=es)
- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*. Vol. 1 N°3. Perú: Universidad Nacional de Altiplano. Recuperado de: <http://www.revistainnovaeducacion.com/index./124>
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi. Recuperado de: <file:///c:/users/usuario/downloads/77-texto%20del%20art%20c3%20adculo-142-1-10-20170623.pdf>
- Facés, M. y Herrera, S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*. Vol. 4 N°7. México: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/27a2/74f082639.pdf>
- Fayol, H. (1969). *Gerencia Pública*. Recuperado de: [fayol%20\(1969\)0gestion%20administrativa&f=false](fayol%20(1969)0gestion%20administrativa&f=false)
- Flores, S. (2017). *Gestión administrativa y su efectividad en las labores docentes del centro de Educación Básica los Ángeles del Cantón Buena Fe Provincia de los Ríos 2016*. (Tesis de Licenciatura). Quevedo – Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.

- Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4209/1/p-utb-fcjse-adsedu-seced-000007.pdf>
- García, F. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. 37 N° 2. Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script>
- González, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración*. (Tesis Doctoral). Caracas – Venezuela: Universidad Metropolitana. Recuperado de: <http://www.anagmendez.net/cupey/pdf>.
- Güel, L. (2015). *Administrative management and job satisfaction*. Barcelona. Recuperado de: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/luisa\\_g%c3%bcell\\_malet.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/luisa_g%c3%bcell_malet.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York. Recuperado de: [redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf](http://redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf)
- Jones R. Gareth y George M. Jennifer. (2014). Administración Contemporánea. México. McGraw-Hill Interamericana, 2006.
- León, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos – 2017*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/1569/pdf>
- López, S. y Villacís, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Ingeniería). Guayaquil – Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10410/1/458.pdf>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Revista Ciencia y Trabajo*. Vol. 18 N°57. Argentina: Instituto Superior Adventista de Misiones. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/57/0718-244918-57-00177.pdf>
- Marcó, F. Loguzzo, H. & Fedi, J. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción / Federico Marco y Héctor Aníbal Loguzzo*. - 2ª . ed. 1ª . reimp. - Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Recuperado de:

<http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Marcos.

Márquez, D. (2015). *Analysis of job satisfaction and Burnout syndrome in teachers of a higher education institution in the City Juarez*. México. Recuperado de: <file:analisisdelasatisfaccionlaboralysindromedeburnoute-7100113.pdf>

Mateo, A. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 – 2015*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/8384/pdf>

Maza, L. (2018). *Administrative management and job satisfaction in workers of the Office of Administration of SENACE - 2018*. Perú. Recuperado de: [http://edu.pe/bitstream/handle/20362/maza\\_glc.pdf](http://edu.pe/bitstream/handle/20362/maza_glc.pdf)

Minedu (2018). *Disposiciones para el fortalecimiento de la gestión administrativa e institucional de las Unidades de Gestión Educativa Local 201*. Perú. Recuperado de: <https://www.edugestores.pe/docs/disposiciones-para-el-fortalecimiento-de-la-gestion-administrativa-e-institucional-de-las-unidades-de-gestion-educativa-local-2018/>

Mintzberg, H. (1997). *Gestión de proyectos productivos comunitarios*. España. Recuperado de: [https://Mintzberg+\(1997\)+gestion+administrativa&hl=es](https://Mintzberg+(1997)+gestion+administrativa&hl=es)

Nobario, M. (2018). *Student satisfaction of quality of educational service in training professional of the technical careers of low and high demand*. Lima – Perú. Recuperado de: <http://edu.pe/bitstream/handle/pdf>

Ñaupas, H. y Mejía, E. (2016). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Recuperado de: <https://uai-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay>

Ortega, M. (2015). *Dirección: tercera etapa del proceso administrativo*. México. Recuperado de: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Direccinterceteraetapadelprocesoadministrativo.pdf>

Padilla, P. (2016). *Gestión del empleo público*. Librería Bosch. España. Recuperado de: [https://padilla+\(2016\)+gestion+administrativa&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewjug-aa2lvmahxm1fkkhabsbhuq6aeikdaa#v=onepage&q=padilla%20\(2016\)%20gestion%20administrativa&f=false](https://padilla+(2016)+gestion+administrativa&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewjug-aa2lvmahxm1fkkhabsbhuq6aeikdaa#v=onepage&q=padilla%20(2016)%20gestion%20administrativa&f=false)

Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [file:///C:/users/user/downloads/palomares\\_avb.pdf](file:///C:/users/user/downloads/palomares_avb.pdf)

- Puentes, R. (2015). *Gestión de calidad y su relación con la Satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015*. (Tesis de Maestría). Huánuco – Perú: Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/822/puente%20cantaro%20roberto%20persi.pdf>
- Rodríguez, C. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar 2016*. (Tesis de Licenciatura). México: Universidad de Morelos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/249>
- Ruiz, J. (2015). Responsabilidad patrimonial de la administración, 2014-2015 *Memento práctico Francis Lefebvre*. España. Recuperado de: <https://ruiz+2015+gestion+administrativa&hl=es-419&sa=x&ved=0a6aeimjab>
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano* (219), 60. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/30722/arregui\\_ar.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/30722/arregui_ar.pdf)
- Soto, R. (2015). *Como elaborar la tesis en 7 pasos*. Lima, Perú: Ed. De la Universidad Cesar Vallejo.
- Valderrama, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San
- Vásquez, J. (2015). Relationship between labor satisfaction, the psychological contract, the type of linking and antiquity: evidences in higher education. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 8, No. 7. Colombia. Recuperado de: <file:/riaf-v8n7-2015-4.pdf>
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud*. Sevilla. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle///.Jos%C3%20Villar%20Navarro.pdf>
- Weiss, M., Dawis, M., England M. y Lofquist, A. (1977). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de: [https://weiss,+dawis,+england+y+lofquist,+\(1977\)+satisfaccion+educativa&source=bl&](https://weiss,+dawis,+england+y+lofquist,+(1977)+satisfaccion+educativa&source=bl&)
- Zapata, G. (2015). *Satisfaction in the work of the directors of the schools of the urbanization "santa rosa" of sullana*. Piura. Recuperado de: <https://edu.pe/bitstream/handle.pdf>

# ANEXOS

# Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019							
<b>Autor:</b> Javier Francisco Olortegui Luna							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?  <b>Problemas Específicos:</b>  <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?  <b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.  <b>Objetivos específicos:</b>  <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.  <b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.  <b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.  <b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Planeación</b>	- Objetivos de la organización - Implementación de metas y acciones - Jerarquización	1,2,3,4,5,	<b>Ordinal</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy eficiente [74 – 100]  Eficiente [47 – 73]  Poco eficiente [20 – 46]
			<b>Organización</b>	- Descripción de funciones, actividades y responsabilidades - Coordinación horizontal y vertical. - Nivel de motivación al personal - Liderazgo	6,7,8,9,10,		
			<b>Dirección</b>	- Comunicación - Motivación - Medición - Corrección	11,12,13, 14, 15,		
			<b>Control</b>	- Retroalimentación - Supervisión - Monitoreo	16,17,18, 19, 20		

<p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.</p> <p><b>Problema específico 4</b> Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.</p> <p><b>Problema específico 4</b> Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019.</p>	<p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acondicionamiento</li> <li>- Clima laboral</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	1,2,3,4,5,	<b>Ordinal</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy satisfecho [74 – 100]  Satisfecho [47 – 73]  Poco satisfecho [20 – 46]
			<b>Oportunidades de promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de mejora salarial.</li> <li>- Oportunidades ascenso</li> <li>- Delegación de coordinación por área.</li> <li>- Delegación de funciones por perfil profesional.</li> </ul>	6,7,8,9,10,		
			<b>Reconocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de logros a nivel personal</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel de área.</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel institucional.</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel local.</li> </ul>	11,12,13, 14, 15,		
			<b>Compensación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel remunerativo</li> <li>- Salario mínimo</li> <li>- Equidad salarial</li> <li>- Compensación por horas de trabajo.</li> </ul>	16,17,18, 19, 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 64 docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico – Censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 64 docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión administrativa</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de Rho de Spearman, debido a que las variables son categóricas.</p>



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego responder de manera veraz. Este cuestionario tiene como propósito recolectar información sobre la gestión administrativa en su institución.

#### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	PLANEACIÓN	5	4	3	2	1
1	En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos					
2	Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.					
3	Las metas institucionales son claras y precisas.					
4	Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.					
5	Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
6	La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.					
7	Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.					
8	Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.					
9	Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.					
10	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
11	Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.					
12	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.					
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.					

14	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.					
15	Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente					
<b>CONTROL</b>						
16	La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.					
17	Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.					
18	La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.					
19	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.					
20	La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.					

## **CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL**

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego responder sobre tu satisfacción laboral en el cumplimiento de tus funciones dentro de la institución educativa.

### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Condiciones de trabajo</b>					
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.					
2	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu labor docente.					
3	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo que realizas como docente.					
4	Te sientes satisfecho porque los directivos han logrado comprometer a los padres de familia en tu labor pedagógica.					
5	Te sientes a gusto porque la buena gestión de los directivos favorece las relaciones interpersonales y facilitan el intercambio de experiencias entre docentes.					
<b>Oportunidades de promoción</b>						
6	Estas satisfecho en la institución porque la gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.					

7	Te sientes a gusto porque tu labor ha sido reconocida por los directivos y lograste ascender en la escala magisterial.					
8	Te gusta trabajar en esta institución porque los directivos se preocupan porque su personal logre el ascenso en la escala magisterial.					
9	Te sientes satisfecho porque en tu área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.					
10	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.					
<b>Reconocimiento</b>						
11	Reconoces que los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.					
12	Te sientes satisfecho porque los directivos resaltan tus logros a nivel de área.					
13	Te sientes satisfecho porque la comunidad educativa reconoce que eres el docente con mejores logros institucionales.					
14	Es común que los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.					
15	Los directivos se preocupan porque estés preparado para asumir nuevos retos educativos en tu localidad o distrito.					
<b>Compensación</b>						
16	Te sientes satisfecho con el nivel remunerativo que percibes mensualmente.					
17	Reconoces que el salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que te han asignado.					
18	Estas satisfecho como docente ya que, consideras que existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.					
19	Te gusta realizar trabajos más allá de tu jornada laboral porque los directivos reconocen tu desprendimiento.					
20	Todo trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos.					

Anexo 3. Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.	✓		✓		✓		
3	Las metas institucionales son claras y precisas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Organización</b>							
6	La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.	✓		✓		✓		
7	Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.	✓		✓		✓		
8	Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.	✓		✓		✓		
9	Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.	✓		✓		✓		
10	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Dirección</b>							
11	Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	✓		✓		✓		
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
14	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	✓		✓		✓		
15	Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente	✓		✓		✓		
	<b>Control</b>							



16	La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓
18	La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓	✓	✓	✓	✓
20	La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Garo Aberto Lemik      DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docent. de Investigación

26 de 11 del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las metas institucionales son claras y precisas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Organización</b>							
6	La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>						
	<b>Dirección</b>							
11	Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Control</b>							



16	La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: GERENTE EDUCACIONAL

25.11 de 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
Economista  
CEL. N° 7837

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planeación</b>							
1	En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.	✓		✓		✓		
3	Las metas institucionales son claras y precisas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Organización</b>							
6	La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.	✓		✓		✓		
7	Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.	✓		✓		✓		
8	Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.	✓		✓		✓		
9	Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.	✓		✓		✓		
10	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.	✓						
	<b>Dirección</b>							
11	Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	✓		✓		✓		
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
14	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	✓		✓		✓		
15	Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente	✓		✓		✓		
	<b>Control</b>							



16	La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓	✓
18	La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓	✓	✓	✓	✓
20	La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: NUNEZ SOTO HENRY PAUL      DNI: 40412220

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS; EDUCACIÓN COMERCIAL

23 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

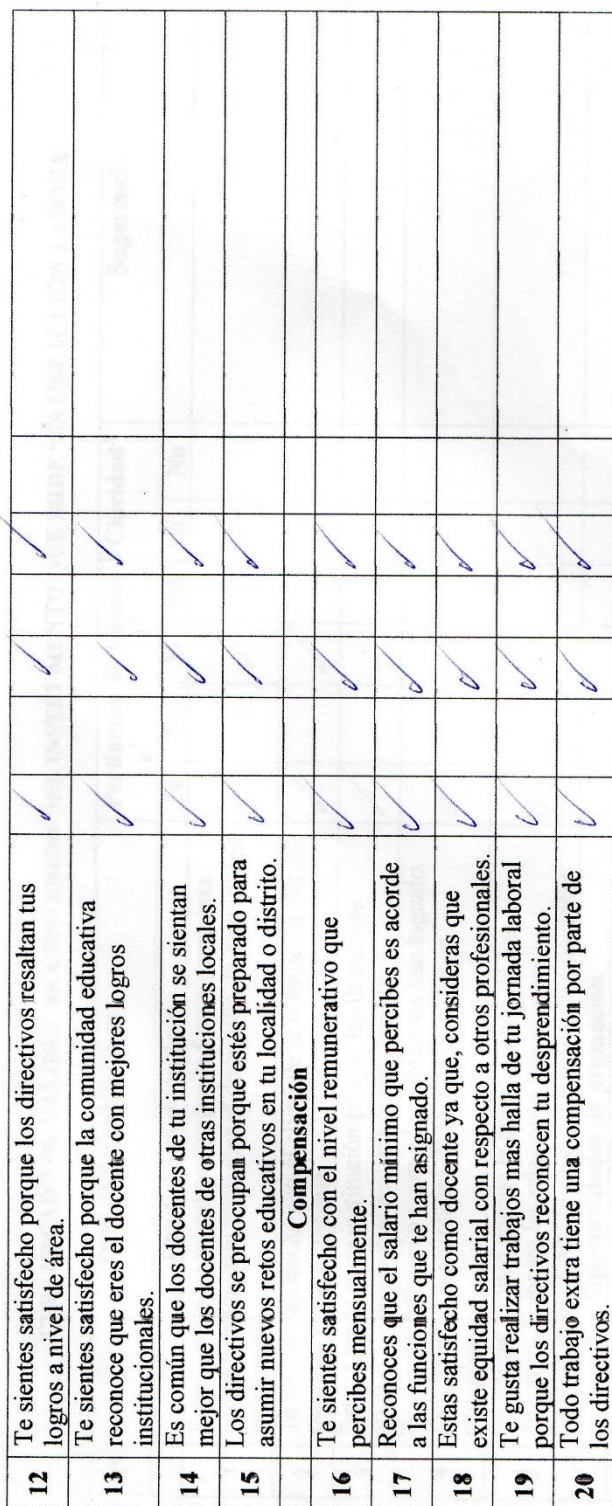
Variable 2: Satisfacción Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	✓		✓		✓		
2	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu labor docente.	✓		✓		✓		
3	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo que realizas como docente.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho porque los directivos han logrado comprometer a los padres de familia en tu labor pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Te sientes a gusto porque la buena gestión de los directivos favorece las relaciones interpersonales y facilitan el intercambio de experiencias entre docentes.	✓		✓		✓		
	<b>Oportunidades de promoción</b>							
6	Estas satisfecho en la institución porque la gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓		
7	Te sientes a gusto porque tu labor ha sido reconocida por los directivos y lograste ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
8	Te gusta trabajar en esta institución porque los directivos se preocupan porque su personal logre el ascenso en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
9	Te sientes satisfecho porque en tu área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓		✓		✓		
	<b>Reconocimiento</b>							
11	Reconoces que los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	✓		✓		✓		





Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [ <input checked="" type="checkbox"/> ]	Aplicable después de corregir [ <input type="checkbox"/> ]	No aplicable [ <input type="checkbox"/> ]
1. ¿El contenido de la información es relevante para la toma de decisiones?			
2. ¿El contenido de la información es preciso y claro?			
3. ¿El contenido de la información es consistente?			
4. ¿El contenido de la información es oportuno?			
5. ¿El contenido de la información es accesible?			
6. ¿El contenido de la información es comprensible?			
7. ¿El contenido de la información es útil?			
8. ¿El contenido de la información es confiable?			
9. ¿El contenido de la información es válido?			
10. ¿El contenido de la información es veraz?			
11. ¿El contenido de la información es honesto?			
12. ¿El contenido de la información es transparente?			
13. ¿El contenido de la información es equitativo?			
14. ¿El contenido de la información es responsable?			
15. ¿El contenido de la información es sostenible?			
16. ¿El contenido de la información es ético?			
17. ¿El contenido de la información es legal?			
18. ¿El contenido de la información es seguro?			
19. ¿El contenido de la información es eficaz?			
20. ¿El contenido de la información es eficiente?			
21. ¿El contenido de la información es efectivo?			
22. ¿El contenido de la información es exitoso?			
23. ¿El contenido de la información es satisfactorio?			
24. ¿El contenido de la información es aceptable?			
25. ¿El contenido de la información es apropiado?			
26. ¿El contenido de la información es pertinente?			
27. ¿El contenido de la información es relevante?			
28. ¿El contenido de la información es importante?			
29. ¿El contenido de la información es significativo?			
30. ¿El contenido de la información es valioso?			
31. ¿El contenido de la información es útil?			
32. ¿El contenido de la información es práctico?			
33. ¿El contenido de la información es funcional?			
34. ¿El contenido de la información es operativo?			
35. ¿El contenido de la información es eficaz?			
36. ¿El contenido de la información es eficiente?			
37. ¿El contenido de la información es efectivo?			
38. ¿El contenido de la información es exitoso?			
39. ¿El contenido de la información es satisfactorio?			
40. ¿El contenido de la información es aceptable?			
41. ¿El contenido de la información es apropiado?			
42. ¿El contenido de la información es pertinente?			
43. ¿El contenido de la información es relevante?			
44. ¿El contenido de la información es importante?			
45. ¿El contenido de la información es significativo?			
46. ¿El contenido de la información es valioso?			
47. ¿El contenido de la información es útil?			
48. ¿El contenido de la información es práctico?			
49. ¿El contenido de la información es funcional?			
50. ¿El contenido de la información es operativo?			
51. ¿El contenido de la información es eficaz?			
52. ¿El contenido de la información es eficiente?			
53. ¿El contenido de la información es efectivo?			
54. ¿El contenido de la información es exitoso?			
55. ¿El contenido de la información es satisfactorio?			
56. ¿El contenido de la información es aceptable?			
57. ¿El contenido de la información es apropiado?			
58. ¿El contenido de la información es pertinente?			
59. ¿El contenido de la información es relevante?			
60. ¿El contenido de la información es importante?			
61. ¿El contenido de la información es significativo?			
62. ¿El contenido de la información es valioso?			
63. ¿El contenido de la información es útil?			
64. ¿El contenido de la información es práctico?			
65. ¿El contenido de la información es funcional?			
66. ¿El contenido de la información es operativo?			
67. ¿El contenido de la información es eficaz?			
68. ¿El contenido de la información es eficiente?			
69. ¿El contenido de la información es efectivo?			
70. ¿El contenido de la información es exitoso?			
71. ¿El contenido de la información es satisfactorio?			
72. ¿El contenido de la información es aceptable?			
73. ¿El contenido de la información es apropiado?			
74. ¿El contenido de la información es pertinente?			
75. ¿El contenido de la información es relevante?			
76. ¿El contenido de la información es importante?			
77. ¿El contenido de la información es significativo?			
78. ¿El contenido de la información es valioso?			
79. ¿El contenido de la información es útil?			
80. ¿El contenido de la información es práctico?			
81. ¿El contenido de la información es funcional?			
82. ¿El contenido de la información es operativo?			
83. ¿El contenido de la información es eficaz?			
84. ¿El contenido de la información es eficiente?			
85. ¿El contenido de la información es efectivo?			
86. ¿El contenido de la información es exitoso?			
87. ¿El contenido de la información es satisfactorio?			
88. ¿El contenido de la información es aceptable?			
89. ¿El contenido de la información es apropiado?			
90. ¿El contenido de la información es pertinente?			
91. ¿El contenido de la información es relevante?			
92. ¿El contenido de la información es importante?			
93. ¿El contenido de la información es significativo?			
94. ¿El contenido de la información es valioso?			
95. ¿El contenido de la información es útil?			
96. ¿El contenido de la información es práctico?			
97. ¿El contenido de la información es funcional?			
98. ¿El contenido de la información es operativo?			
99. ¿El contenido de la información es eficaz?			
100. ¿El contenido de la información es eficiente?			
101. ¿El contenido de la información es efectivo?			
102. ¿El contenido de la información es exitoso?		</	

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Barra Aburto Lermila DNI: 09469026

Especialidad del validador:.....*Docente de Investigación*.....

26...de...11.....del 20/19

and

**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>38</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo que realizas como docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Te sientes satisfecho porque los directivos han logrado comprometer a los padres de familia en tu labor pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Te sientes a gusto porque la buena gestión de los directivos favorece las relaciones interpersonales y facilitan el intercambio de experiencias entre docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Oportunidades de promoción</b>							
6	Estas satisfecho en la institución porque la gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Te sientes a gusto porque tu labor ha sido reconocida por los directivos y lograste ascender en la escala magisterial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Te gusta trabajar en esta institución porque los directivos se preocupan porque su personal logre el ascenso en la escala magisterial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Te sientes satisfecho porque en tu área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Reconocimiento</b>							
11	Reconoces que los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “SATISFACCIÓN LABORAL”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	✓		✓		✓		
2	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu labor docente.	✓		✓		✓		
3	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo que realizas como docente.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho porque los directivos han logrado comprometer a los padres de familia en tu labor pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Te sientes a gusto porque la buena gestión de los directivos favorece las relaciones interpersonales y facilitan el intercambio de experiencias entre docentes.	✓		✓		✓		
	<b>Oportunidades de promoción</b>							
6	Estas satisfecho en la institución porque la gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓		
7	Te sientes a gusto porque tu labor ha sido reconocida por los directivos y lograste ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
8	Te gusta trabajar en esta institución porque los directivos se preocupan porque su personal logre el ascenso en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
9	Te sientes satisfecho porque en tu área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓		✓		✓		
	<b>Reconocimiento</b>							
11	Reconoces que los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	✓		✓		✓		



12	Te sientes satisfecho porque los directivos resaltan tus logros a nivel de área.	✓	✓	✓	✓	✓
13	Te sientes satisfecho porque la comunidad educativa reconoce que eres el docente con mejores logros institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓
14	Es común que los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.	✓	✓	✓	✓	✓
15	Los directivos se preocupan porque estés preparado para asumir nuevos retos educativos en tu localidad o distrito.	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Compensación</b>						
16	Te sientes satisfecho con el nivel remunerativo que percibes mensualmente.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Reconoces que el salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que te han asignado.	✓	✓	✓	✓	✓
18	Estas satisfecho como docente ya que, consideras que existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Te gusta realizar trabajos mas halla de tu jornada laboral porque los directivos reconocen tu desprendimiento.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Todo trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: NUÑEZ SOTO HENRY PAUL      DNI: 40412220

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS EDUCACIÓN COMERCIAL

23 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 4. Resultados de la prueba piloto

### Escala: Gestión administrativa

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos	69,350	86,555	,393	,862
2. Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.	69,750	82,724	,873	,849
3. Las metas institucionales son claras y precisas.	69,350	86,555	,393	,862
4. Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.	69,600	81,832	,570	,855
5. Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.	70,000	88,947	,303	,865



6. La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.	69,750	82,724	,873	,849
7. Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.	71,000	89,895	,121	,875
8. Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.	69,600	81,832	,570	,855
9. Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.	69,750	82,724	,873	,849
10. Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.	69,350	86,555	,393	,862
11. Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.	70,600	86,989	,118	,890
12. Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	69,750	82,724	,873	,849
13. Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.	69,600	81,832	,570	,855
14. Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	69,500	92,368	,109	,869
15. Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente	69,700	91,589	,144	,869
16. La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.	69,750	82,724	,873	,849
17. Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.	69,350	86,555	,393	,862
18. La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.	69,500	85,947	,453	,860
19. Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	69,750	82,724	,873	,849
20. La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.	69,600	81,832	,570	,855

## Escala: Satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En la organización, se lleva a cabo una adecuada implementación de los objetivos	63,300	89,379	,274	,874
2. Se informa al docente sobre los objetivos institucionales que se espera alcanzar.	63,700	85,589	,703	,861
3. Las metas institucionales son claras y precisas.	63,550	83,629	,632	,861
4. Los docentes tienen conocimiento sobre las acciones que deben realizar para lograr las metas establecidas.	63,550	80,892	,671	,859
5. Se delega funciones de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores de la institución.	65,900	93,674	,047	,878
6. La institución cuenta con un organigrama funcional y con un plan de actividades institucionales.	63,850	87,713	,411	,869
7. Dentro de las áreas se ha delimitado la responsabilidad de cada docente.	64,950	94,261	-,036	,889
8. Los directivos se preocupan por motivar a sus docentes.	63,550	83,629	,632	,861

9. Existe un alto nivel de coordinación entre los directivos y los docentes.	63,550	80,892	,671	,859
10. Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución.	64,200	84,274	,605	,862
11. Los directivos promueven un alto nivel de comunicación dentro de la institución educativa.	63,250	88,513	,380	,870
12. Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	63,550	83,629	,632	,861
13. Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución.	63,550	80,892	,671	,859
14. Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	65,450	90,261	,233	,875
15. Los directivos tienen la capacidad para corregir oportunamente	63,650	90,239	,328	,871
16. La institución cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo docente.	63,550	83,629	,632	,861
17. Se cumple con cada una de las actividades de programadas en el plan de acompañamiento y monitoreo docente.	63,550	80,892	,671	,859
18. La institución cuenta con política claras sobre el proceso de evaluación a los docentes.	63,550	83,629	,632	,861
19. Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	63,550	80,892	,671	,859
20. La institución promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores.	65,900	95,463	-,090	,881



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## *Dictamen Final*

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**OLÓRTEGUI LUNA JAVIER FRANCISCO**

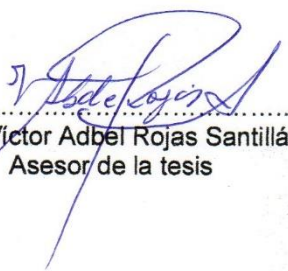
Considerando:

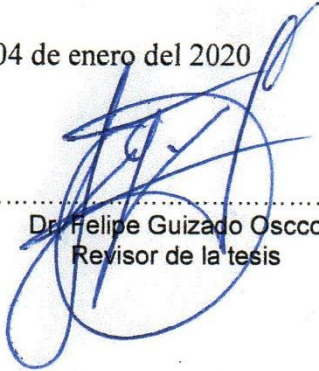
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 04 de enero del 2020

  
Mgtr. Víctor Adbel Rojas Santillán  
Asesor de la tesis

  
Dr. Felipe Guizado Oscco  
Revisor de la tesis

Anexo 6. Constancia de aplicación de instrumentos



I.E.P. "CRISTIANO EMAÚS"  
Av. Estación Cdra. 4 – Huaral  
Teléfono: 339-5172

**CONSTANCIA**

**QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "CRISTIANO EMAÚS" – HUARAL.**

**HACE CONSTAR:**

Que, el Sr. **JAVIER FRANCISCO OLÓRTEGUI LUNA**, identificado con **DNI N° 16022660**, alumno de Posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, con sede en el distrito de Los Olivos – Lima. Y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de esta Universidad, realizo un estudio de investigación denominado: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019"**, donde hizo una encuesta con la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los colaboradores de nuestra casa de estudios.

A quien se autoriza el levantamiento de datos que conforme a los resultados corrobore el éxito de su aplicación.

Se expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente

Huaral, 06 de enero del 2020



*[Handwritten signature]*  
Lic. Adalberto Castro Jbarra  
DIRECTOR  
P.0000-40905



## **CONSTANCIA**

QUE SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20826 "SAN JUAN BAUTISTA" DE LA CIUDAD DE HUARAL, JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 10 - HUARAL.

### **HACE CONSTAR:**

Que, el Sr. **JAVIER FRANCISCO OLÓRTEGUI LUNA**, identificado con **DNI N° 16022660**, alumno de Posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, con sede en el distrito de Los Olivos - Lima. Y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de esta Universidad, realizo un estudio de investigación denominado: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019"**, donde hizo una encuesta con la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los colaboradores de nuestra casa de estudios.

A quien se autoriza el levantamiento de datos que conforme a los resultados corroboro el éxito de su aplicación.

Se expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente

Huaral, 06 de enero del 2020



*[Firma]*  
Lic. Vilma Huavil Albornoz  
Directora I.E.P. N° 20826 "S.J.B."

[www.ugel10huaral.gob.pe](http://www.ugel10huaral.gob.pe)

Dirección: Calle José Olaya Mz K Lt B Urb. San Juan I - Huaral  
Teléfono: 2460793

# Anexo 7. Base datos prueba piloto

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				
Nº	Planeación					Organización					Dirección					Control				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	1	4	3	3	5	4	3	1
2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3
3	5	4	5	2	2	4	1	2	4	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3
6	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
8	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3
9	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4
13	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4
16	4	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4
18	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5
19	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4
20	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5

SATISFACCIÓN LABORAL																				
Nº	Condiciones de trabajo					Oportunidades de promoción					Reconocimiento					Compensación				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	3	3	1	5	1	2	5	5	1	1	3	5	1	5	1	2
2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1
3	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1
5	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	1
6	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1
7	4	4	4	5	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2
8	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1
9	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2
10	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1
11	3	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3
12	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1
13	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2
14	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2
15	4	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	1
16	4	4	4	5	2	3	1	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	4	5	2
17	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1
18	5	4	5	5	2	3	2	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1
19	2	3	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1
20	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1



Anexo 8. Base de datos general

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																									
Nº	Planeación					Organización					Dirección					Control					D1	D2	D3	D4	V1
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	1	4	3	3	5	4	3	1	17	13	16	16	62
2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	17	17	14	15	63
3	5	4	5	2	2	4	1	2	4	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2	18	16	15	17	66
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	19	19	20	21	79
5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	21	20	18	20	79
6	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	18	16	16	18	68
7	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	21	18	21	21	81
8	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	18	15	20	19	72
9	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3	4	3	4	17	14	18	17	66
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	20	79
11	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	18	17	19	19	73
12	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	17	16	15	16	64
13	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	17	15	17	17	66
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	25	24	23	25	97
15	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	19	17	15	18	69
16	4	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	20	18	21	21	80
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	18	19	16	19	72
18	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	22	20	18	21	81
19	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	14	15	16	16	61
20	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	23	23	19	25	90
21	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	1	4	3	3	5	4	3	1	17	13	16	16	62
22	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	17	17	14	15	63
23	5	4	5	2	2	4	1	2	4	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2	18	16	15	17	66
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	19	19	20	21	79
25	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	21	20	18	20	79
26	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	18	16	16	18	68
27	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	21	18	21	21	81
28	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	18	15	20	19	72
29	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3	4	3	4	17	14	18	17	66
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	20	79
31	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	18	17	19	19	73
32	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	17	16	15	16	64
33	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	17	15	17	17	66
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	25	24	23	25	97
35	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	19	17	15	18	69
36	4	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	20	18	21	21	80
37	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	18	19	16	19	72
38	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	22	20	18	21	81
39	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	14	15	16	16	61
40	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	23	23	19	25	90
41	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	1	4	3	3	5	4	3	1	17	13	16	16	62
42	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	17	17	14	15	63
43	5	4	5	2	2	4	1	2	4	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2	18	16	15	17	66
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	19	19	20	21	79
45	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	21	20	18	20	79

46	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	18	16	16	18	68
47	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	21	18	21	21	81	
48	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	18	15	20	19	72
49	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3	4	3	4	17	14	18	17	66
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	20	79	
51	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	18	17	19	19	73
52	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	17	16	15	16	64
53	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	17	15	17	17	66
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	25	24	23	25	97
55	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	19	17	15	18	69
56	4	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	20	18	21	21	80
57	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	18	19	16	19	72
58	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	22	20	18	21	81
59	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	14	15	16	16	61
60	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	22	23	19	25	89
61	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	14	18	16	19	67
62	2	2	5	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	14	15	11	15	55
63	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	11	9	10	38
64	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	7	7	6	8	28

SATISFACCIÓN LABORAL																									
Nº	Condiciones de trabajo					Oportunidades de promoción					Reconocimiento					Compensación					D1	D2	D3	D4	V2
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	5	3	5	1	5	3	1	5	4	2	5	4	1	3	3	5	1	5	2	2	19	15	16	15	65
2	4	1	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	12	18	15	13	58
3	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	16	11	16	14	57
4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	17	19	17	17	70
5	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	1	15	16	16	11	58
6	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	16	18	18	17	69
7	4	4	4	5	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2	19	17	19	20	75
8	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1	17	15	20	17	69
9	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2	16	14	17	16	63
10	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	17	19	18	17	71
11	3	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	16	16	16	19	67
12	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	16	17	15	63
13	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	14	14	14	14	56
14	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	21	23	22	22	88
15	4	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	1	15	15	15	15	60
16	4	4	4	5	2	3	1	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	4	5	2	19	16	17	20	72
17	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	18	16	15	64
18	5	4	5	5	2	3	2	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	21	19	20	21	81
19	2	3	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	13	15	15	15	58
20	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	22	22	23	21	88
21	5	3	5	1	3	3	1	5	1	2	5	5	1	1	3	5	1	5	1	2	17	12	15	14	58
22	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	14	18	15	13	60
23	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	16	11	16	14	57
24	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	17	19	17	17	70
25	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	1	15	16	16	11	58
26	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	16	18	18	17	69
27	4	4	4	5	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2	19	17	19	20	75
28	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1	17	15	20	17	69
29	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2	16	14	17	16	63
30	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	17	19	18	17	71
31	3	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	16	16	16	19	67
32	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	16	17	15	63
33	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	14	14	14	14	56
34	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	21	23	22	22	88
35	4	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	1	15	15	15	15	60
36	4	4	4	5	2	3	1	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	4	5	2	19	16	17	20	72
37	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	18	16	15	64
38	5	4	5	5	2	3	2	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	21	19	20	21	81
39	2	3	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	13	15	15	15	58
40	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	22	22	23	21	88
41	5	3	5	1	3	3	1	5	1	2	5	5	1	1	3	5	1	5	1	2	17	12	15	14	58
42	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	14	18	15	13	60
43	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	16	11	16	14	57
44	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	17	19	17	17	70
45	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	1	15	16	16	11	58

46	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	16	18	18	17	69
47	4	4	4	5	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2	19	17	19	20	75
48	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1	17	15	20	17	69
49	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2	16	14	17	16	63
50	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	17	19	18	17	71
51	3	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	16	16	16	19	67
52	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	16	17	15	63
53	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	14	14	14	14	56
54	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	21	23	22	22	88
55	4	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	1	15	15	15	15	60
56	4	4	4	5	2	3	1	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	4	5	2	19	16	17	20	72
57	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	1	15	18	16	15	64
58	5	4	5	5	2	3	2	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	21	19	20	21	81
59	2	3	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	13	15	15	15	58
60	2	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	19	22	23	23	87
61	2	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	13	17	16	16	62
62	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	1	3	4	5	3	3	1	11	12	15	16	54
63	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	1	8	9	12	12	41
64	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	6	6	9	9	30

## Anexo 9. Pantallazo SPSS

